Canada
Labour
Relations
Board

16TH ANNUAL REPORT

1988-1989

91-00837/

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
Telex: 053-4426
FAX: (613) 995-9493

© Minister of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. LR1-1989

ISBN 0-662-57480-X

Canada
Labour
Relations
Board

16TH ANNUAL REPORT

1988-1989

Board Members

CHAIRMAN

M. Lapointe

VICE-CHAIRMEN

H. Jamieson

T. Eberlee

S. Brault

MEMBERS

V. Gannon

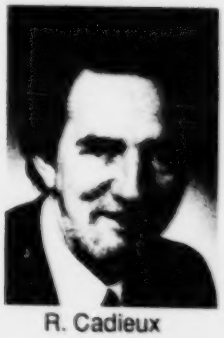
L. Parsons

C. Davis

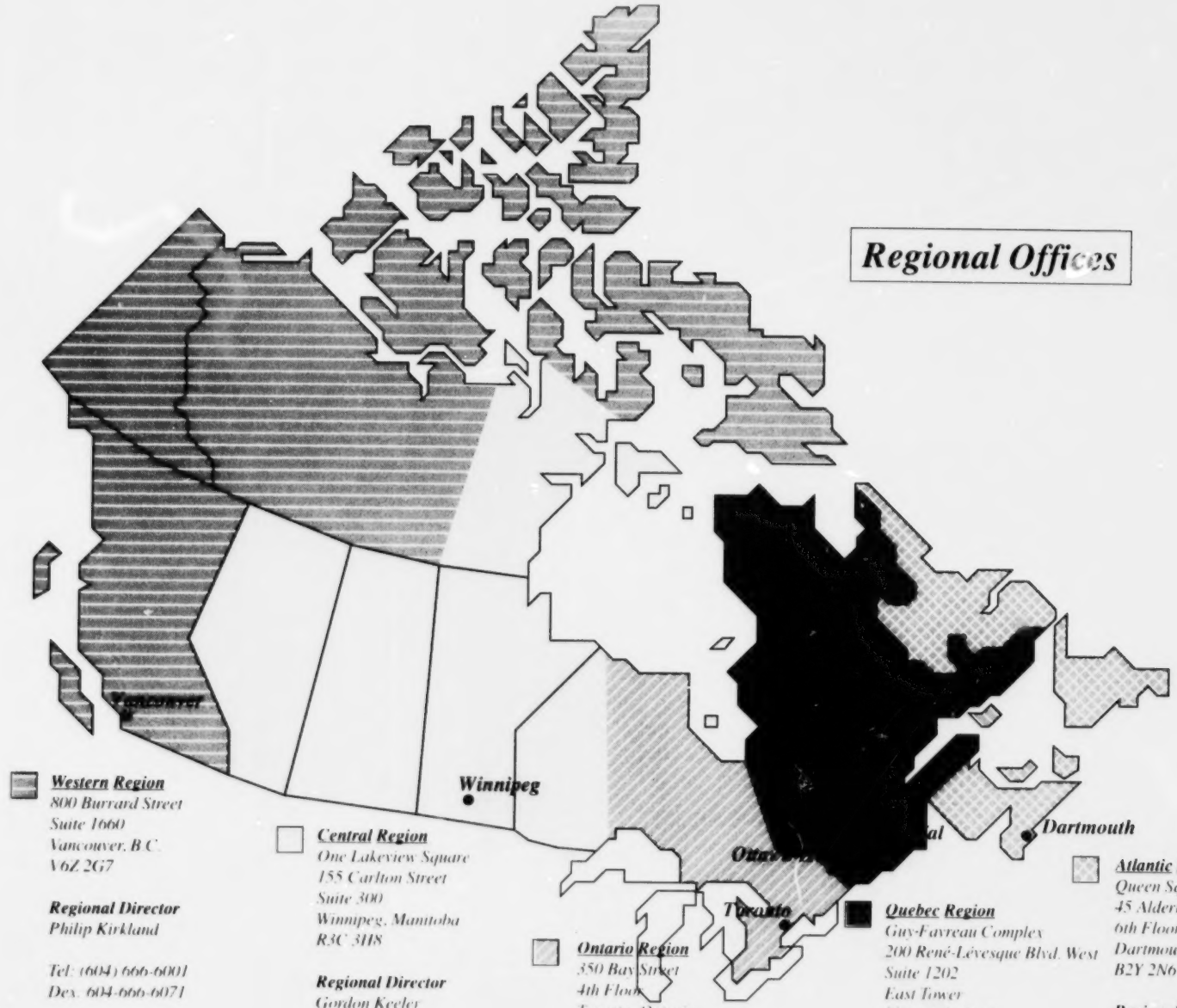
G. Gosselin

E. Bourassa

J. Alary



R. Cadieux



Western Region
800 Burrard Street
Suite 1660
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7

Regional Director
Philip Kirkland

Tel: (604) 666-6001
Dex: 604-666-6071

Central Region
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

Regional Director
Gordon Keeler

Tel: (204) 983-3145
Dex: 204-983-3170

Ontario Region
350 Bay Street
4th Floor
Toronto, Ontario
M5H 2S6

Regional Director
Peter Suchanek

Tel: (416) 973-3782
Dex: 416-973-6543

Quebec Region
Guy-Favreau Complex
200 René-Lévesque Blvd. West
Suite 1202
East Tower
Montréal, Quebec
H2Z 1X4

Regional Director
Debra Robinson

Tel: (514) 283-3258
Telex: 05562171
Dex: 514-283-3590

Atlantic Region
Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, Nova Scotia
B2Y 2N6

Regional Director
John Vines

Tel: (902) 426-7068
Dex: 902-426-7397

BASIC FREEDOMS

"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."

(Section 8, Part I,
Canada Labour Code)

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

May 22, 1990

The Honourable Jean Corbeil
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage
Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

On behalf of the former Chairman, Marc Lapointe, and pursuant to the provisions of section 121 of the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report on the activities of the Canada Labour Relations Board for the year ending March 31st, 1989.

Respectfully submitted,

J.F.W. Weatherill
Chairman

Office of the Chairman
Cabinet du Président

Table of Contents

Page

Introduction 1

The Canada Labour Relations Board 5

- Constitutional Jurisdiction 5
- Composition of the Board 5
- Staff of the Board 8
- Publications 9
- Organization Chart 10

Reasons for Decision 11

Judicial Review and Related Proceedings 19

Board Activities in 1988-89 23

Activities by Type of Application 25

Activities by Industry 33

Historical Overview of the Canada Labour Code (Part I) 37

Statistical Tables 39

Financial Statement 47

On March 1, 1973, a law enacted by Parliament amending the existing federal labour legislation came into being. These amendments were the result of a major study involving the contribution of a large number of Canadian specialists in labour relations and labour law. The study, known as the Woods Task Force Report, produced a series of recommendations, a portion of which found their way into the new law. One of the more important recommendations that was accepted led to the creation of a vastly different Canada Labour Relations Board.

On March 31, 1989, more than 16 years will have gone by since the establishment of this new Canada Labour Relations Board and I feel at this time that an assessment might be in order.

It seems to be well recognized that, in areas which are becoming more complex, today's democratic governments need to rely more and more upon specialized administrative tribunals to govern efficiently.

Besides being sometimes volcanic, labour relations are sensitive, certainly complex and definitely important in the development of sound and fruitful economic policies.

Many new rights, obligations and recourses were introduced into the Canada Labour Code by the 1973 amendments. Some required the exercise of quasi-judicial powers in addition to increased administrative ones. As a consequence, the Board became a quasi-judicial administrative tribunal. It was anticipated that with the changes to the role of this new tribunal, there would be an increase in the volume of applications.

The pre-1973 Board was, for the most part, an administrative tribunal which was a branch of the Department of Labour reporting to the Minister of Labour. Most of the Board's required services were provided by civil servants at the employ of the Department. In addition, Board members were not full-time nor permanent. Their nominations were recommended by labour and management. The members could continue to represent these respective parties: it was a "partisan Board."

On an average the old Board met three or four days per month in Ottawa and very seldom held public hearings, when required, outside of Ottawa.

In 1973, the new Board became a tribunal independent of Labour Canada. It reported directly to Parliament, and administered its own budget, for which it was accountable to Parliament. The Board also became responsible for the staffing of the required support positions. The members were appointed for terms of five or ten years. They were full-time and, as such, no longer represented either unions or management.

As a new quasi-judicial administrative tribunal, what were the challenges to be met?

Federal jurisdiction over labour relations applies to a relatively small number of employees, approximately 700 000. This is due to the Constitution providing primary jurisdiction to the provinces. However, the Board's geographical embrace is national and it applies to employers and employees in major industries, such as aviation, rail, road transportation, radio and television broadcasting and telecommunications. In addition, the Board has exclusive jurisdiction over private sector labour relations in the two territories.

After an in-depth analysis of the will of Parliament, which was expressed through policies and channelled via the Canada Labour Code, the new Canada Labour Relations Board went about attaining its primary goal: setting up a quality, specialized administrative tribunal.

Firstly, the Board had to be truly national in its membership:

- members were to come from all areas of Canada;
- members were to have undisputable expertise in labour relations in as many industries coming under the Code as possible;
- female members were essential; and
- a sufficient number of bilingual members was required to meet the country's language needs.

Secondly, the Board decided to decentralize its services in order to provide easier access across Canada. It therefore set out to recruit labour relations specialists from each area of Canada and place them in a number of regional offices which were opened across the country. It delegated to these specialists the required powers to receive and deal with the applications filed by the parties, to advise them of their rights and obligations under the Code and to prepare the cases for adjudication by Board panels.

Contrary to its predecessor, the new tribunal became a travelling board whenever a public hearing was necessary. It would hold hearings as close as possible to the locality of origin of an application.

Thirdly, despite the geographical span of its jurisdiction, the Board had to be able to dispense justice as rapidly as possible. To achieve this goal it acquired the modern means to communicate internally and externally and established priorities to deal with the most pressing types of cases, such as illegal strikes and lockouts.

Also, unlike its predecessor, the Board privileged a policy of openness by issuing written reasons for decision, detailing its interpretation of the provisions of the Code it had to apply. All major decisions were put at the disposal of the entire community under its jurisdiction by publishing them and distributing them on demand.

Furthermore, in order to generate quality decisions by the members of its various panels, the Board established an excellent library containing all the jurisprudence and doctrine at the very fine edge of labour law in Canada and abroad. Members have also access to research by researchers and lawyers at the head office in Ottawa.

Finally, all these achievements had to be reached at the lowest cost possible. In 1973, the Board was comprised of 6 members and a support staff, totalling slightly less than 100 persons. In 1989, it was comprised of 13 members and staff, totalling slightly more than 100. However, it must now process more than twice the number of cases compared to 1973.

In considering all the factors previously discussed, it is possible to claim today that the Canada Labour Relations Board has attained its primary objective laid down by Parliament in 1973. It is a labour board that has gained the respect of all other Canadian labour boards.

This having been said, however, one cannot ignore the dangers created by the existence of some shoals which these some 15 years of experience have brought to light and which could impair the quality of the Board's action.

With respect to the future, the following criteria are the only guarantee for a quality Board to continue to exist.

1. Governments (and this Board has known a number of them since 1973) have the duty to fully and constantly enlighten the members of Parliament and their ministers about the exact nature of the role of the Board. They must impress upon them the absolute necessity to respect its independence.

   The Board is not a tribunal belonging to the hierarchy of the regular courts but it is a quasi-judicial tribunal, which is not an inferior tribunal. It is a specialized tribunal that partakes of one of the prerogatives that is vested in all tribunals: immunity from any political interference or pressure. As much as it is recognized that it is unthinkable for a minister of the Crown, and even for a member of Parliament for that matter, to intervene in a case in which a judge is appointed, it will have to be recognized that a similar act is unthinkable vis-à-vis a panel or a member of the Canada Labour Relations Board seized of a case.

2. The policy of Parliament must at all times be expressed clearly in the statute that the Board has the duty to apply. As soon as it is brought to Parliament's attention by the jurisprudence of the Board or by a judgment of a reviewing court that there is a "loophole" or lack of precision in that policy, the amendment required must be submitted to the legislative process in order to remedy the situation as soon as possible. Without these amendments, the Board could become a lame duck.

   Except for some minor amendments in 1984, the Canada Labour Code has not been revised in depth since 1978. A number of serious "loopholes" have now come to light. They will have to be eliminated if the policy of Parliament has remained unchanged.

3. The Board attempts to execute its mandate with great respect for the rights of the parties and their counsel. Although this tribunal is not bound to apply all of the rules of law with the same rigour as ordinary courts, it does respect fundamental rules, such as natural justice and audi alteram partem. In turn, it believes that the parties and members of the bar must respect the role of the Board within labour relations. Any deviation from this mutual respect could only have disastrous consequences on the important role of the Board.

4. The volatile and sometimes quite complex nature of labour relations, as well as the necessity to act swiftly and with finality, was referred to previously. For these reasons, among others, Parliament has opted to give jurisdiction to a specialized administrative tribunal. It went further in legislating that the decisions of this tribunal are final and without appeal. It underlined that option by adding a privative clause to the Code, as Parliament had done in other statutes establishing various other specialized administrative tribunals.

   However, the law still protected the parties by giving them recourse to a review by a court, namely in the Board's case, the Federal Court of Canada.

   As much as privative clauses seem to have been instituted in order to be circumvented, it is imperative

that specialized administrative tribunals have them to discharge swiftly the duties that have been entrusted by Parliament.

Admittedly, this opinion is not shared by all. But, if Parliament still believes there is a necessity for the existence of such a clause in the Canada Labour Code, it should use every opportunity to "shore it up" whenever necessary. Indeed, it is at present quite weakened.

5. The central agencies, such as the Treasury Board, the Privy Council and the Public Service Commission, must develop a far better appreciation of the specific role and needs of administrative tribunals in general, and of this Board in particular. They then would be able to better adapt to this Board the general programs and policies they implement and apply to departments staffed with thousands of employees as well as to small tribunals such as this Board. The central agencies' constant demand for reports, the establishment of burdensome procedures and the setting of quotas quickly drain the valuable and ever scarce resources of small tribunals such as this Board. These demands are often imposed without additional resources being provided, thereby detracting resources from their actual purpose.

6. Finally, it is important to touch on the sensitive matter of the appointment of members to the Board and the conditions in which they discharge their duties, including their remuneration.

   Since 1973, the process followed and the criteria used in appointing members have been rather simple. The process was never enshrined in any statute, regulations or rule, nor, for that matter, were the criteria. Simply, the last word in the appointment of a member was that of the Prime Minister.

   It was a regrettable and dangerous vacuum.

   Some 30 persons have held tenure on the Board since 1973, and it relentlessly resisted any appointment that would have had a political reward as its main or sole merit. There have been very few such nominations, and the Board and the labour relations community have paid the price.

   Political patronage should be totally absent from the process of appointments to the Canada Labour Relations Board.

Slowly and informally the vacuum has been partially filled. The Board was greatly instrumental in making suggestions leading to the acceptance of a number of criteria.

They all flow from the goals sought by the Board, and they include:

(i) above all, candidates had to possess an in-depth expertise in labour relations and labour law;

(ii) they had to be, or have the capacity to become, objective;

(iii) the Board had to be balanced with equal number of members from the management and the union sides;

(iv) they had to come from across Canada;

(v) as much as possible, their expertise had to focus on one of the industries under federal jurisdiction (air transport, road transport, etc.);

(vi) there had to be female candidates;

(vii) a mixture of younger and older candidates was sought;

(viii) there had to be a sufficient number of bilingual candidates, if all could not be so.

These were among the more important criteria.

It has been the Chairman's decision to set up files containing key information on possible candidates in all regions of Canada who meet these criteria. Therefore, the Board was in a position to propose quality candidates whenever there was a vacancy.

Some sort of tacit acknowledgement of a right to be seriously consulted was eventually granted to the Board.

But this modus operandi could be disregarded tomorrow. It is quite evident that it should be replaced as soon as possible by a structured and permanent nomination process recognizing the Board's role is such a process.

The Board takes solace while observing the long road being followed by the Canadian Bar Association to have a valid process and sound criteria instituted for the appointment of judges to the various courts in the country. It is with satisfaction also that the Board was reading recently that the same Association had expressed the wish to become one day interested in the nominations of members of administrative tribunals.

Further, the terms of the mandates given to members deserve some comments. Currently, the normal term of a member's mandate is five years, whereas it is ten years in the case of a vice-chairman or of the chairman. It was stated previously that quality in a member cannot be improvised. It must also be stated that even in the case of a quality member, a period of at least two years is required to reach the stage of full productivity. Thus, in the case of a "quality" member, the terms of five or ten years may be too short. Otherwise they are definitely too long.

According to the provisions of the Code, these mandates may be renewed. However, this is subject to the good pleasure of governments. In the case of quality incumbents who would be agreeable to it, their mandates should be renewed in order to ensure a beneficial continuity in the establishment and development of a rich and consistent jurisprudence. Renewing the term of seasoned members would obviously benefit the Board and the parties.

On the other hand, a policy of automatic non-renewal of mandates, for whatever reason, would have disastrous consequences on the recruitment of the best candidates. In general, these persons are not actively looking for positions; on the contrary, the reverse is true. If candidates knew that they could not expect a renewed mandate, why would these quality specialists interrupt a successful career, a lucrative one in the majority of cases, to occupy a short-term mandate, followed by worries of returning to their milieu, sometimes in chaotic conditions. In all justice, a member whose mandate will not be renewed should be informed of this decision at last six months prior to the end of the term. Unfortunately, it is not always the case.

The timely filling of vacancies on the Board has, since 1973, been a difficult task. The Board spoke about this in previous reports. This problem should not exist.

Another factor that is turning away quality candidates is emerging, that of remuneration.

Members receive the same compensation whereas there exists performance awards for the vice-chairmen and chairman.

For a number of years, the remuneration, including all fringe benefits, compared favourably with that of members of the judiciary. That is no longer the case, and the difference will become even more pronounced, if one relies on the recommendations that are reported in the media favouring a betterment of the situation of members of the judiciary.

It is evident that the overall question of the status of members must be reviewed, and particularly with respect to the duration of the terms, their renewal, their remuneration and an evaluation process.

In conclusion, it is possible to create quality specialized administrative tribunals if they are provided with the means to recruit quality members and support staff, and if Parliament, the central agencies, the parties and the courts understand well the tribunals' role and specific needs. Otherwise, it will become more and more difficult, if not impossible, to attract and keep the best qualified specialists to work in their midst. This is true for the Canada Labour Relations Board.

In the days following the close of the fiscal year 1988-1989, the undersigned was made aware of the name of his successor to the chairmanship of the Canada Labour Relations Board. The new Chairman was gracious enough to allow me to write the introduction to the 1988-1989 Annual Report of the Board, which was the last full year of my appointment.

This provides me with the opportunity to wish him the best of success. I would also like to thank the members of the Board and all of its staff. Without their magnificent efforts, the objective of establishing a quality tribunal would never have been reached.

Marc Lapointe

The Canada Labour Relations Board was reorganized by Parliament in 1973 with the enactment of Part V (now Part I) of the Canada Labour Code. Following the studies and recommendations of the Woods Task Force on Labour Relations (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)), the new CLRB was established as an autonomous, non-representational, quasi-judicial tribunal with statutory powers pertaining to the administration, interpretation and application of Part V of the Canada Labour Code. The CLRB was also designated as a "department" within the meaning of the Financial Administration Act, independent of Labour Canada. Parliament set out its philosophy of the "new" CLRB's role by providing a preamble to the Canada Labour Code which states in part, "... the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ..."

Once established, the CLRB set up its head office in Ottawa as required by Parliament. One of the first challenges faced by the Board was to overcome the problems involved in having jurisdiction in every province and territory in Canada. The Board decided that in order to provide reasonable access to its services, it had to travel. Therefore, the Board will normally hold its hearings in a locale that is convenient to the parties that appear before it. The Board continues to travel across Canada in order to hold hearings and to remain informed of the issues faced by the various labour relations communities.

The Board is required to provide its services, including hearings, in both of Canada's official languages.

The CLRB decided to decentralize and establish a permanent presence in the various regions of the country in order to assist the labour relations communities on a prompt and continuous basis. This was accomplished by setting up regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. These offices are staffed with experienced directors and labour relations officers. The officers are assigned cases and are responsible for the investigation of applications, as well as the mediation of unfair labour practice complaints and unlawful strikes and lockouts. The settlement of these complaints and disputes eliminates the need and expense of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases.

Furthermore, the successful efforts of these officers in settling unlawful strikes and lockouts can avoid the impact of having important services unlawfully shut down for an unexpected and extended period of time.

The Board's offices provide information to the public on the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations) as well as on the Board's policies, procedures and jurisprudence. They are also instrumental in keeping the Board updated and informed of issues affecting the local labour relations communities.

Constitutional Jurisdiction

Constitutional jurisdiction over labour relations is primarily a provincial responsibility. At the federal level, however, the Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories in relation to federal works, undertakings or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. In broad terms, the following industries and activities are covered:

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown corporations
- Flour and feed mills and grain elevators
- Longshoring
- Industries in the Yukon and Northwest Territories
- Railways (interprovincial and international)
- Road transportation (interprovincial and international)
- Shipping and navigation
- Miscellaneous works declared by Parliament to be to the general advantage of Canada

An estimated 600 000 employees are covered by the provisions of Part I of the Canada Labour Code. In addition to its responsibilities under Part I of the Code the Board is responsible for certain provisions of Part II (Occupational Safety and Health), as outlined further at page 32.

Composition of the Board

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. In order to ensure that the Board is truly a national Board, the Members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a

non-partisan Board, they are prohibited from holding any other remunerated office or employment. In addition, the Code was amended in 1984 to provide for the appointment of part-time Board Members to deal with safety cases under Part II of the Code.

As stipulated in the legislation, the business of the Board must be transacted by not less than three Members, one of whom must be either the Chairman or a Vice-Chairman. Exceptions to this include references or complaints made to the Board pursuant to Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 156 of Part II provides that such cases may be disposed of by any Member of the Board. Another exception to the three-person panel is provided in section 14(2) of Part I of the Code and it is limited to uncontested matters.

During the 1988-89 year, a Vice-Chairman and a Member left the Board. The Board wishes to publicly thank Brian Keller and Jim Abson for their years of service and commitment to both the Board and the labour relations community it serves. They will remain in their capacity with respect to those cases that require their continued participation.

The following contains a short biography of all the Members of the Board as of March 31, 1989.

Chairman

Marc Lapointe, Q.C.

Chairman of the CLRB since its reorganization in 1973, Mr. Lapointe was formerly a senior partner in the legal firm of Lapointe, Lévesque, Gagnon, Bertrand and Associates, in Montréal. In a 26-year period of private practice, Mr. Lapointe was legal adviser to a large number of unions, mainly in the province of Quebec but also across Canada. In 1964, he was appointed Queen's Counsel. A native of the province of Quebec, Mr. Lapointe is a graduate of the University of Montréal (B.A.). He holds a Bachelor of Civil Law degree and a Master's degree (Labour Law) from McGill University.

He was a lecturer on labour legislation in the law faculties of both these universities for many years while practicing law. He is the author of numerous articles related to labour law.

Vice-Chairmen

Hugh R. Jamieson

A Member of the Board since 1978, Mr. Jamieson was appointed Vice-Chairman in July 1982. Before joining the Board, he was Vice-Chairman of the Manitoba Labour Relations Board for five years, administering the Manitoba Payment of Wages Act as well as the Labour Relations Act. During that time, he acted as Chairman of the Manitoba Labour Board during extended absences of the Chairman. Prior to 1973, Mr. Jamieson had served as Deputy Registrar of the Manitoba Labour Relations Board and also as Labour Inspector of the Manitoba government involved in the investigation and mediation of labour disputes.

Thomas M. Eberlee

Mr. Eberlee was federal Deputy Minister of Labour for eight years prior to his appointment in August 1982. His public service career spans over 25 years in both the provincial (Ontario) and federal spheres. Before joining Labour Canada in 1974, he held several positions with the Ontario government, including that of Deputy Minister of Community and Social Services and Deputy Minister of Labour. He served on provincial cabinet committees and commissions on human rights, manpower training and labour management relations in the construction industry. He graduated from the University of Toronto with a degree in modern history.

Serge Brault

Mr. Brault was appointed in April 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montréal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971. Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). He then went on to practice law with one of the member federations of the Confederation of National Trade Unions and in 1974 went into private practice; he concentrated on all aspects of labour law. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montréal and the University of Montréal.

Members of the Board

Victor E. Gannon

Mr. Gannon was appointed in September 1980. A graduate from Loyola College, he has had an extensive career in the railway industry in management development and structure, with an accent, in more recent years, on labour relations while being associated with CN. During his career, Mr. Gannon has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances, arbitration and strike settlements in Canada as well as abroad.

Linda M. Parsons

At the time of her appointment in September 1985, Ms. Parsons was employed as a Public Affairs Officer with Labour Canada in Ottawa. She has had extensive experience in all aspects of industrial relations, namely in her previous employment with the Newfoundland Association of Public Employees and the Canadian Labour Congress. In addition, she is a past president of the St. John's and District Labour Council and a former executive member of the Newfoundland and Labrador Federation of Labour.

Calvin B. Davis

Appointed in September 1985, Mr. Davis, of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers, Local 97, for 15 years, he has worked in the field as a journeyman ironworker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the ironworking industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

Ginette Gosselin

A nurse by profession, Ms. Ginette Gosselin has extensive experience in labour relations, particularly in the public and parapublic sectors. Ms. Gosselin started out as president of her local union, the Alliance des infirmières de Montréal, and became in 1976 the first president of the Quebec Federation of Nurses, a position she held for eight years. In that capacity, Ms. Gosselin was involved in all aspects of labour relations: organizing and representing members, organization and co-ordination of services to the membership, negotiation and application of collective agreements, mediation, conciliation and arbitration, as well as strikes and their settlement. During that period, she also held the position of co-president of the Quebec nurses' association in the industry-wide negotiations with the Quebec government. Ms. Gosselin was a member of the Conseil de la santé et des services sociaux de la région de Montréal métropolitain for a three-year period. When she was appointed to the Board, Ms. Gosselin was studying law at the University of Quebec in Montréal.

Evelyn Bourassa

Ms. Evelyn Bourassa has acquired vast experience in the broadcasting industry in the areas of management and labour relations. In the course of her career at the Canadian Broadcasting Corporation, Ms. Bourassa represented the Corporation during the negotiations of collective agreements and administered their related activities. Moreover, she was responsible for the application, interpretation, implementation and administration of these agreements, more specifically via joint committees, grievance committees and arbitration. Previously, Ms. Bourassa held various positions within the Canadian Union of Public Employees, i.e. member of the executive committee and co-ordinator of and spokesperson for the grievance committee of Local 675, and member of the Inter-union cartel comprised of unions in the CBC's French network.

Jacques Alary

Mr. Alary has acquired his labour relations experience in the road transportation industry by participating in the negotiation of collective agreements at various provincial industry-wide bargaining tables. Furthermore, he administered jointly industry-wide collective agreement decrees, a pension fund and an insurance policy. He participated in the formation and administration of a sector-based occupational health and safety association for this industry. Until his arrival at the Board, Mr. Alary held the position of executive vice-president of the Trucking Association of Quebec and was a member of several provincial and national associations of various interests.

Robert Cadieux

Mr. Cadieux, who was appointed to the Board in October 1988, had been a union representative for 15 years. During six years, he held the position of vice-president responsible for the Maritimes and the province of Quebec with the International Union of Electrical, Radio and Machine Workers (IUE) which, in 1984, merged with the Communications and Electrical Workers of Canada (CWC).

In the course of his career, he has been responsible for the negotiation of numerous collective agreements, as well as for the settlement of strikes. He has also appeared before many arbitration boards and has spent some time as monitor of union education.

Mr. Cadieux is a graduate in social sciences with specialization in labour law from the University of Montréal.

Staff of the Board

While the Chairman, Vice-Chairmen and Members of the Board are appointed by Order-in-Council, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, there were 91 public servants employed with the Board, of which 66 work in Ottawa and 25 work in the regional offices.

Apart from its adjudicative functions, the Board's internal activities are made up of the following areas: Administration, Operations, Legal Services, Personnel as well as Planning and Program Development.

a) Administration

The Administration Branch is responsible for all aspects of the Board's administrative and financial support. This includes the overall co-ordination of resources and the provision of essential services including: word processing, purchasing, accounting, reproduction and mail services, arranging facilities and services for all Board hearings and ensuring sufficient office space for the Board's operations. In addition, a reference and research library is maintained in Ottawa with a well-stocked selection of relevant subject material. The languages and publications service is responsible for the production and distribution of the Board's Decisions/Information ("di") publication, the Annual Report and other publications.

b) Operations

The Board's operational personnel are responsible for processing cases filed with the Board. There are five Regional Directors who report directly to the Chairman and are responsible for processing the caseload received within their region. The Director of Operations, who also reports to the Chairman, is responsible for maintaining a central automated registry of all the Board's files, co-ordinating the Board's hearing schedule as well as dispatching Board decisions to the parties.

c) Legal Services

This year, the unit was composed of two legal advisers, a law student and support staff who provided background work for the Board. The Board generally retains outside counsel to represent it before the courts. An effort is made to use the services of a number of lawyers from different firms from both the union and management side who are specialized in administrative and labour law. The lawyers chosen are normally located where the court action originated.

d) Personnel

The Personnel Branch is responsible for classification, staffing, staff relations, training and development, official languages and affirmative action programs as well as pay and benefits. The Branch also has responsibility for the conduct and integration of human resources planning within the framework of strategic, operational and work planning. In addition, it deals with occupational health and safety matters as well as employee assistance programs.

e) Planning and Program Development

This area of the Board is responsible for reviewing and updating operational policies and procedures, conducting research, analyzing proposed and accepted changes to the Code and preparing informational material for the public.

Publications

The Canada Labour Relations Board publishes the following:

Decisions/Information ("di"): published quarterly, "di" is a bilingual publication containing Reasons for Decision issued by the Board.

The Role of the Canada Labour Relations Board: this booklet describes in laymen's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices. It is available in both official languages.

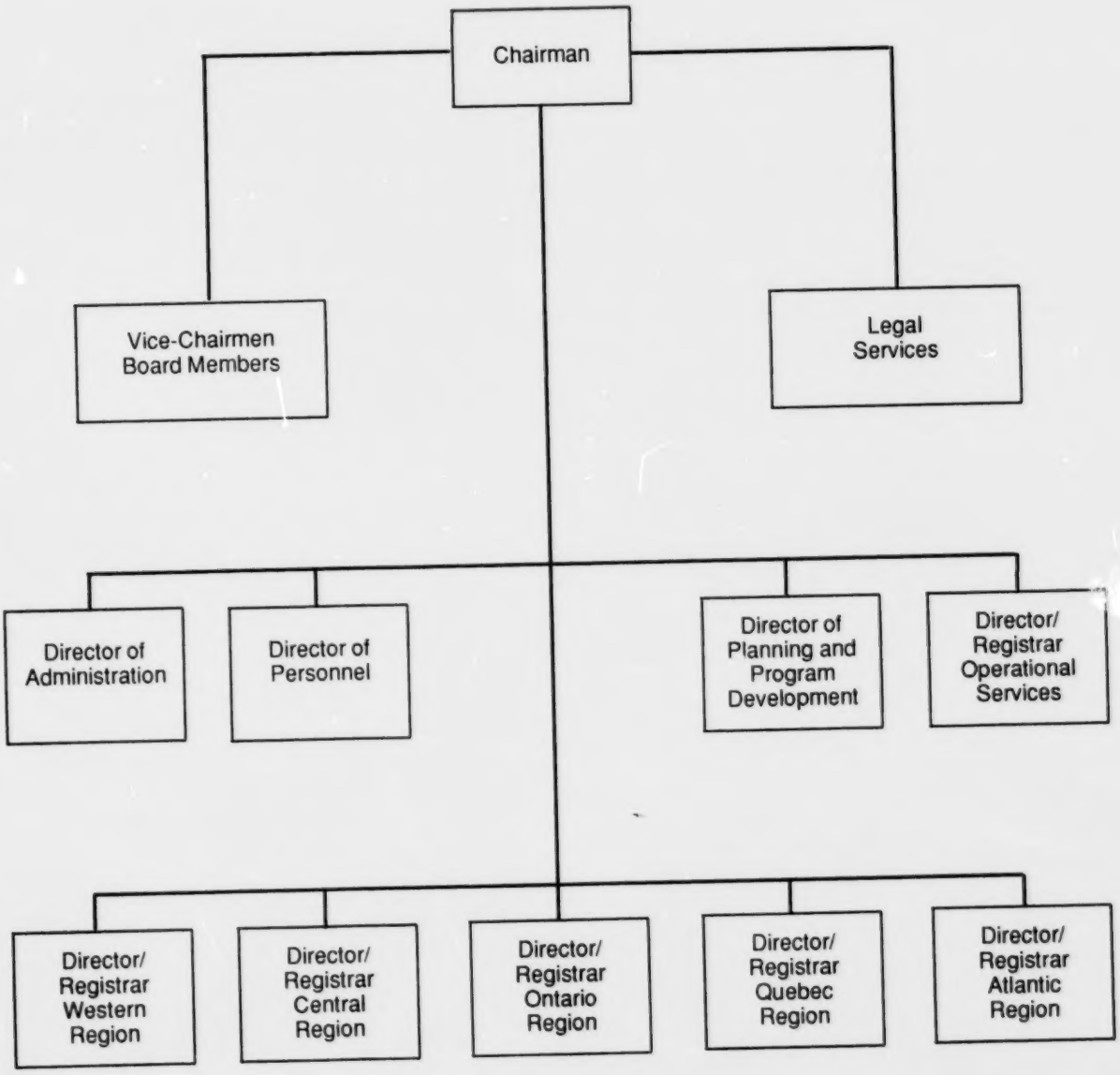
Information Circulars: by way of a series of topical circulars, the Board describes in laymen's terms its processes. At present, there are three circulars available to the public.

Bi-Monthly Bulletin: this document contains a summary of all cases decided by the Board during a two-month period. It also contains an update of the courts' involvement in the Board's files.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

Information on all of the Board's publications and on subscription fees may be obtained by calling, writing or visiting the Board's offices.

Organization Chart



Unlawful Strike or Lockout

In **Overland Express, a division of TNT Canada Inc.**,[1] the Board had before it an application for a declaration of an unlawful strike and for a cease and desist order. The Board granted the application but came close to exercising its discretion not to issue an order to cease and desist because of the way the employees had been treated. For example, the settlement of the employees' working conditions had not progressed for more than two years. The Board reminded the parties that its role is not simply to douse fires, but to seek out the causes of those fires and to use its powers under the Code to re-establish normal labour relations.

Certification and Other Related Matters

In **Canada Post Corporation**,[2] the Board undertook a global review of the existing bargaining unit structure at Canada Post. As a result of this review, the Board reduced the number of bargaining units from 26 to 4, by relying upon the traditional criteria used by labour relations boards when determining appropriate bargaining units. These criteria include the employees' duties, qualifications and skills, the wishes of the employees and the "community of interest" they share.

Canadian Pacific Express and Transport[3] concerned an application for certification wherein the Canadian Council of Teamsters (the Council of Teamsters) attempted to replace the Brotherhood of Railway and Airline Clerks as bargaining agent. The Board granted the Council of Teamsters the status of council of trade unions within the meaning of the Code. In order to acquire this status, a council must meet the same minimum requirements demanded of a trade union. These requirements include that the council is regulated by a constitution, that all of its constituent members are trade unions within the meaning of the Code, and that each trade union has authorized the council to act on its behalf.

The Board also followed its past practice whereby a raiding union attempting to replace an incumbent bargaining agent had to establish prima facie majority support amongst the employees in the bargaining unit, namely, 50% plus one. The Board found in this case that the Council of Teamsters had not achieved the required support to warrant a vote.

In **Heritage Canada Foundation**,[4] the Board lacked jurisdiction to hear the application for certification because Heritage Canada Foundation (the Foundation) was not a federal work, undertaking or business. The Foundation had been established to preserve historic sites in Canada. It received financial support from the federal government, and its employees received paycheques through a government department. The Board examined the operations of the Foundation as a going concern. It decided that the Foundation's activities were concerned with property and civil rights in the provinces, and not with any federal power.

In **United States Defence Department (Naval Facility at Argentia, Newfoundland)**,[5] the Board dealt with a certification application filed by the Public Service Alliance of Canada seeking to represent Canadian civilian employees working on an American military base located at Argentia, Newfoundland. The Board found that the base's contract of employment with the employees constituted a "commercial activity." As a result, the United States Government could not claim sovereign immunity under the State Immunity Act, S.C. 1980-81-82-83, c. 95. The Board further found that the base's labour relations fell under federal, rather than provincial, jurisdiction. Finally, the Board decided that the base's labour relations came within its jurisdiction as set out in the Code. However, because of the importance of these issues, the Board referred the three jurisdictional questions to the Federal Court of Appeal, pursuant to subsection 28(4) of the Federal Court Act.

In **New Brunswick Broadcasting Co. Limited**,[6] the Board was seized with an application pursuant to section 18 of the Code and was required to determine whether the broadly worded bargaining certificate covering "all employees" of New Brunswick Broadcasting Co. Limited also extended to the new MITV television station operated by the employer in Halifax. The Board deemed that the union's bargaining rights did not extend to MITV's activities.

The Board refused to apply the accretion doctrine established in **Teleglobe Canada**,[7] deeming that, in this case, to include the employees of MITV Halifax in the New Brunswick bargaining unit, without considering their wishes, would be contrary to the basic principles of majority rule prescribed in the Code with regard to certification. The Board deemed that this conclusion was justified by the fact that the Code was designed to promote the interests of employees and not unions as institutions.

Sale of Business and Single Employer

In **Raynor Holdings & Investments Ltd.**,[8] the Board held that it lacked jurisdiction to make a sale of business declaration because Alliance Agencies Ltd. (Alliance) was not a vital, essential or integral part of Greyhound

Bus Line's core federal undertaking. Alliance operated a bus depot in its role as Greyhound's agent. Greyhound's previous agent, Raynor, had been certified by the Board. Alliance took over the building, certain chattels and also hired most of Raynor's former employees. Alliance sold bus tickets for various bus lines and operated the depot's snack bar. The Board concluded that the mere selling of tickets for various bus lines and the provision of certain services did not mean that Alliance's operations were sufficiently integrated with the core federal undertaking so as to oust the primary provincial jurisdiction over labour relations.

In **Voyageur Inc.**,[9] the employer was considering transferring its Finance Department to Voyageur Colonial Ltd. The Board held that this situation did not constitute a sale of business within the meaning of section 44 of the Code. The Board had jurisdiction to make a sale of business declaration only when a sale had actually taken place, and not when such a sale was merely being contemplated.

Murray Hill Limousine Service Ltd.[10] concerned an application pursuant to section 35 of the Code seeking a declaration of single employer. The Board modified some of the criteria considered for a section 35 declaration. The Board noted that the Code did not require that the employers be the object of common control, but rather their businesses. The distinction is important since if common control applies only to employers, then the investigation considers the notion of possession or property of the employers. On the other hand, if common control applies to the business, one will examine more properly the direction or orientation of the work. The Board found it essential to distinguish between "employer" and "business," both terms being defined in the Code.

As a result, a business does not necessarily have to be an employer to be subject to a single employer declaration. Also, two employers do not have to be under each other's control or under the control of a third party in order to be found to be under common control within the meaning of section 35. If two employers undertake to control together various federal businesses, they can be declared single employers and their businesses a single business.

Subsequent to this decision, the Board was seized with two applications for review submitted pursuant to section 18 of the Code by Autocar Connaisseur Inc.[11] and by a group of Connaisseur Inc. employees.

In these applications, the applicants argued that the two businesses had ceased to be intermingled as a result of a series of transactions. The Board's declaration of single employer and single federal work, undertaking or business in **Murray Hill Limousine Service**, **supra**, should therefore be revoked.

The Board allowed the applications for review and revoked the single employer declaration of June 30, 1988.

In analyzing the impact of dismantling the single business, the Board deemed that sections 44 and 45 of the Code regarding successor rights applied. As a consequence of this sale of business, the Board found that the single bargaining unit was no longer warranted and that two distinct units should be created as there were two distinct employers.

Given the opposition of Connaisseur's employees to the existence of the union, moreover, the Board ordered, by virtue of its powers pursuant to section 18 and subsection 29(1) of the Code, that a representation vote be held for these employees before issuing the bargaining certificate.

Employer Unfair Labour Practices

In **Air Canada (national)**,[12] the Board considered the status of a "bridging clause," which initially maintains in effect the collective agreement and its terms and conditions, once the freeze provisions of the Code had expired and the right to strike/lockout had been acquired. The Board held that under such a bridging clause, the terms of the collective agreement did not remain in force beyond the statutory freeze time limits provided for in the Code. Even if the parties could bargain out of the right to strike or lockout with such a bridging clause, the agreement could not affect the rights of a third party union, which statutorily had the right to raid an incumbent union.

The Board also decided that an employer had the right to alter its employees' terms and conditions of employment as part of its pressure tactics, provided that such a manoeuvre did not contravene the unfair labour practice provisions of the Code.

In **Frederick Transport Limited**,[13] the employer requested that the hearing be held "in camera" during the presentation of evidence on "economic matters" because of the sensitive nature of certain financial documents that it wished to use. The Board refused this request and the employer refused to present any evidence at the hearing. As a result, the Board had only the written complaints before it as evidence and, given

the reverse onus provision in the Code for such complaints, found that the employer had committed the unfair labour practices complained of.

The Board also determined that the reverse onus provision for unfair labour practice complaints in subsection 98(4) of the Code did not violate either section 7 or 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

In **Cablevision du Nord de Québec Inc.**,[14] the employer contracted out a portion of its operations the day before an application for certification was filed. The Board reviewed the reverse burden of proof on the employer in unfair labour practice complaints. The Board noted that the further an employer's actions moved away from the actions of a "reasonable employer," the less convincing was its argument that its actions were not motivated by anti-union animus. It was also noted that the employer can discharge its burden if it is established, on a preponderance of evidence, that its administrative decisions were not a pretext or an attempt to conceal its desire to take advantage of a situation and get rid of active union members.

The Board examined all of the evidence and found that the employer's actions were not those of a reasonable employer, and upheld two of the three complaints. The haste with which the employer subcontracted work, at about the same time that the certification application was filed, was found to be particularly significant.

Unfair labour practice complaints were also in issue in **Voyageur Inc.**, **supra**, wherein numerous complainants alleged the violation of subsection 94(3) of the Code. The employer, prior to the hearing of the complaints, withdrew all disciplinary action imposed and announced that it was reinstating all affected employees to their pre-dismissal lockout status. The Board held that, notwithstanding the withdrawal of the disciplinary measures and the reinstatement of all of the employees, as long as the union contested the employer's unilaterally imposed remedy, it had to render a decision. The Board declared that the employer had committed an unfair labour practice.

In **Iberia, Airlines of Spain**,[15] a majority of the Board upheld an unfair labour practice complaint against the employer, which had given three of its employees written reprimands. The majority considered past decisions involving the employer, in which unfair labour practice complaints were upheld, to be relevant in considering the overall relationship between the parties. The dissenting opinion would not have taken these past decisions against the employer into account.

In **Angler's Cove Restaurant**,[16] four employees complained that their employer had terminated their employment when they became members of a trade union. The employer refused to appear at the Board's hearing. The hearing therefore proceeded with the sole participation of the complainants and their uncontradicted evidence. As a result, the Board found that the employer had violated the unfair labour practice provisions of the Code.

In **Canada Post Corporation**,[17] the employer, among other things, prevented union officers from distributing picket passes to union members during non-working hours in the cafeterias of the Edmonton and Calgary postal plants. The Board decided this action on the part of the employer constituted an unfair labour practice. The preparation and distribution of picket passes were legitimate union activities and well within the union's duty of "administration" or "representation" set out in paragraph 94(1)(a) of the Code.

In **Tecksol Inc.**,[18] the Board was seized with a complaint of unfair labour practices alleging refusal to hire on the ground of union activities and was required to determine whether the employer against which the complaint was filed was indeed the real employer. It was necessary to determine whether the real employer was not in fact the mis-en-cause, Transport Canada, which had awarded the passenger transfer transporter (PTT) maintenance contract at Mirabel Airport to the apparent employer, Tecksol Inc. The Board deemed that since Transport Canada exercised fundamental control, especially in hiring, training, hours of work, definition of duties, composition of the work-force, work procedures and supervision, it was the real employer of employees assigned to PTTs.

The Board therefore dismissed the complaint because it did not have jurisdiction to dispose of it, since Transport Canada was not within its jurisdiction, but rather within the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Board.

In a case[19] involving allegations of unfair labour practices by the Canada Post Corporation, the Board defined the limits of the protection granted pursuant to the Code to employees who are union officers and who make public statements in their capacity of union representatives of employees.

In this case, the Canada Post Corporation suspended the president of the Letter Carriers' Union of Canada in Coquitlam, British Columbia, for five days because he had addressed the municipal council and had criticized the Canada Post Corporation's policies regarding home

delivery of mail and the installation of new "superboxes." The Union complained before the Board that this suspension constituted an unfair labour practice since it interfered with the representation of employees by their union.

The Board upheld the Union, deeming that, in this case, the protection granted by the Code to employees who are union officers extends to their public criticisms of the employer where such criticisms involve no more than a few slight rhetorical exaggerations and half-truths, but nothing resembling statements clearly arising from a personal or other agenda unrelated to the community of interests.

In **Conspec Limited**,[20] the Board was again seized with a complaint of unfair practices, accusing the employer of unwarranted interference with the representation of employees by the union.

In this case, the union president had made public statements injurious to the employer's business. In return, the employer had asked him to read a statement on the air contradicting his public statements without indicating that it was a statement from the employer. When the union president repeatedly refused to yield to this demand, he was given successive suspensions on the ground of insubordination.

The Board allowed the complaint, deeming that the employer had shown anti-union animus, since "the instructions on how to read the document were directly related, as was the text itself, to the complainant's activities."[21] The Board did not rule, however, on the legality of what the union president had said and done, since the employer had not cited them in support of its actions.

In a third case involving the rights and obligations of union officers with regard to public statements,[22] the Board reiterated what it had stated in **Canada Post Corporation**[23] and **Québecair/Air Québec**,[24] that the limits to be established in determining what is allowable in terms of statements to the media as part of the union's mandate to represent employees are not definitive and must be defined based on the circumstances in each case.

The issue in this case was whether the employer, Wardair Canada Inc., had violated the Code by taking disciplinary action against a union officer, Ms. Dukovitch, following the publication of newspaper articles reporting statements made by her.

The majority of the panel dismissed the complaint, deeming that the limits of the protection granted by the Code had been exceeded in this case, since the numerous statements attributed to Ms. Dukovitch in the articles were misleading or at least partly inaccurate.

Since these statements were not made within the context of a strike or collective bargaining, there was a lower permissible level for hostile public statements by a union officer against the employer. Moreover, the employer's actions had not been tainted by anti-union animus and therefore had not violated the Code as alleged.

The minority deemed that the action taken against the complainant was indeed tainted by anti-union animus and that the union officer's actions were duly authorized, since they had moreover occurred within the general context of the collective bargaining system.

Union Unfair Labour Practices

In **Robert Lacoste and Marcel Leduc**,[25] two workers, fired for theft, alleged that their union had not represented them fairly when it decided not to proceed to arbitration. The employees had pleaded guilty to the charges in civil court proceedings. The Board found that the union had not breached its duty of fair representation under the Code since it had not acted in an arbitrary or discriminatory manner nor in bad faith.

One preliminary issue in this case considered whether the national union or its local had the legal duty of fair representation. The Board found that the local had the legal duty as it was the local the Board had certified as bargaining agent.

The case of **Clarence Hynes et al.**[26] concerned allegations that the union, which referred longshoremen to employment on the basis of their ranking on a bulletin board, had applied its referral rules unfairly and in a discriminatory manner, contrary to subsection 69(2) of the Code. The Board reiterated its policy that it does not interfere in internal union affairs or arbitrate disputed rankings in the referral system. The Board only ensures that the referral system itself is fair and non-discriminatory. In this regard, the Code allows the Board to settle these complaints without holding a public hearing.

The Board decided to hold a limited hearing into how the regime had been applied but not as to the correctness

of the union's assessment of each person's respective ranking. The Board held that differences of opinion over how each person should have been assessed were irrelevant. The Board's decision to hold a restricted hearing in this regard is currently the subject of a review application before the Federal Court of Appeal.[27]

In **William McArthur**,[28] the Board determined that the failure to grieve in the time limits prescribed, when the grievance involved as important an issue as the loss of a job, constituted serious negligence equivalent to bad faith on the part of the union. The Board therefore allowed the complaint of unfair representation filed by the employee against his union.

Considering that the employer had also been negligent owing to an undue delay in informing the employee of its decision to dismiss him, the Board ordered that the time-limit provisions of the collective agreement be suspended. It also ordered that the union refer the grievance to arbitration at its own expense and that, if the arbitrator decided in favour of the employee, the union should pay part of any compensation for the complainant's loss of earnings since the effective date of his dismissal.

In **Téléglobe Canada**,[29] the Board was seized with several review applications and was required to examine in detail the provisions of the Code regarding the status of professional employees in determining bargaining units in order to clarify the intended scope of certain units including employees of the business.

After examining all of the difficulties involved in applying these provisions, the Board adopted a restrictive interpretation of the notion of "professional employee within the meaning of the Code" and consequently amended the wording of the bargaining certificates held respectively by the Canadian Overseas Telecommunications Union and the Communications Workers of Canada.

The Board examined the definition of "professional employee" found in section 3 of the Code and the conditions prescribed in subsections 27(3) and (4) regarding the certification of units comprised of or including professional employees. The Board determined that it should favour a unit comprised of professional employees belonging to the same discipline, unless such a unit is deemed inappropriate for collective bargaining for other reasons.

The Board also determined that employees wishing to be included in a unit comprised of professional employees or excluded from another unit seeking to include them must bear the onus of establishing their status as professional employees within the meaning of the Code.

In this regard, the Board deemed that employees must establish their eligibility in the strict sense of the word based on the qualifications required of members of a professional organization authorized by law to define them. To this end, employees must demonstrate that they have met all educational and other requirements.

As for the performance of professional duties itself, the Board stated that employees must also demonstrate that they spend a large portion of their time at work applying the specialized knowledge that characterizes them as professional employees.

Other Decisions

The issue in the case of **Canada Post Corporation**[30] concerned whether or not a collective agreement existed between the parties. At the end of September 1987, the union and the employer acquired the right to strike and lockout. Upon the acquisition of these rights, the union commenced rotating strikes while the employer changed the conditions of employment. As a result of the economic effect of these strikes, Parliament passed the Postal Services Continuation Act, 1987[31] which forced the postal workers back to work. The Board had to decide whether the back-to-work legislation revived retroactively the collective agreement and in particular the grievance regime.

The Board decided that the legislation revived the collective agreement for the entire strike period. A later panel of the Board, seized with a similar application, reached a different conclusion.[32] Rather than issuing a decision contrary to that of the earlier panel, this second panel referred the matter to the Federal Court of Appeal for final determination.[33]

In **Tim Gordon**,[34] the applicant requested a withdrawal from union membership and an exemption from payment of union dues on the basis of his religious convictions or beliefs. He claimed that his religious principles were incompatible with his union's policies on abortion, child care, homosexuality and disarmament. The Board noted that merely having deeply held religious beliefs did not satisfy the requirements for an exemption. For a religious objector to obtain an exemption, he had to, unlike the applicant, object to all trade unions. Also, the Board thought that the applicant's submissions were more philosophical and political in nature than religious.

Safety (Part II of the Code)

In **Jackie T.R. Carr et al.**,[35] certain employees invoked their right to refuse unsafe work by refusing to cross a picket line established by fellow employees in front of their work place. Section 128 of the Code specifically provides that an employee may refuse unsafe work "while at work." The Board found that an employee confronted with a picket line could not rely on section 128 because he was not yet "at work."

In **David Pratt**,[36] a bus driver invoked his right to refuse unsafe work when he refused to transport El Al crews to their hotel because of fears relating to a terrorist attack. The Board confirmed the safety officer's decision that no danger existed within the meaning of the Code. The Board discussed the effect of the amendment to the Code where the word "imminent" was removed from the concept of danger and held that, notwithstanding this change, an employee only had the right to refuse work where the risk of injury or illness was "immediate."

In **Lila K. Walker et al.**,[37] the Board allowed two complainants, who claimed to have invoked their right to refuse unsafe work, to amend their complaint so as to refer specifically to the Code provision that gave the Board its remedial jurisdiction. The employer objected to the Board's power to so amend by arguing that the complaint as drafted was not within the Board's jurisdiction, and the Board had no authority to allow an amendment to the complaint. The Federal Court of Appeal refused to review this decision as it was an interim decision only.[38]

In **Russell Roe et al.**,[39] a longshoreman refused to operate a crane he considered dangerous. The safety officer gave written instructions that the crane could be operated within certain limits. The Board found it had no jurisdiction to hear the referral since the only decision that could be referred to the Board was a safety officer's decision that no danger existed. The safety officer's decision implicitly found danger since it specified that the crane could only be operated within certain limits. Accordingly, the proper avenue for appeal was to the regional safety officer under subsection 146(1) of the Code.

1. **Overland Express, a division of TNT Canada Inc.** (1988), 89 CLLC 16,002 (CLRB no. 697)

2. **Canada Post Corporation** (1988), 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675)

3. **Canadian Pacific Express and Transport** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 682

4. **Heritage Canada Foundation** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 684

5. **United States Defence Department (Naval Facility at Argentia, Newfoundland)** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 703. This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(4) of the Federal Court Act.

6. **New Brunswick Broadcasting Co. Limited** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 711. This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

7. **Teleglobe Canada** (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

8. **Raynor Holdings & Investments Ltd.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 676

9. **Voyageur Inc.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 685

10. **Murray Hill Limousine Service Ltd.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 699. This decision is under juicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

11. **Autocar Connaisseur Inc.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 723. This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

12. **Air Canada (national)** (1988), 72 di 169; and 88 CLLC 16,010 (CLRB no. 669) (dissenting opinion by Linda M. Parsons)

13. **Frederick Transport Limited** (1988), 88 CLLC 16,021 (CLRB no. 674)

14. **Cablevision du Nord de Québec Inc.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 681

15. **Iberia, Airlines of Spain** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 687 (dissenting opinion by M.-M. Galipeau)

16. **Angler's Cove Restaurant** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 691

17. **Canada Post Corporation** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 693

18. **Tecksol Inc.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 713. This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

19. **Canada Post Corporation** (1988), 88 CLLC 16,064 (CLRB no. 716). This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

20. **Conspec Limited** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 721

21. **Conspec Limited**, **supra**, page 13

22. **Wardair Canada Inc.** (1988), 89 CLLC 16,009 (CLRE no. 722) (dissenting opinion by Jacques Archambault)

23. **Canada Post Corporation** (1987), 71 di 215; and 87 CLLC 16,068 (CLRB no. 654)

24. **Québecair/Air Québec** (1987), 72 di 44; and 88 CLLC 16,035 (CLRB no. 659)

25. **Robert Lacoste and Marcel Leduc** (1988), 89 CLLC 16,001 (CLRB no. 680)

26. **Clarence Hynes et al.** (1988), 88 CLLC 16,056 (CLRB no. 708). This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

27. **Edward Carvery** v. **CLRB et al.**, no. A-32-89 (F.C.A.)

28. **William McArthur** (1988), 88 CLLC 16,053 (CLRB no. 709)

29. **Téléglobe Canada** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 720

30. **Canada Post Corporation** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 690. This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

31. Postal Services Continuation Act, 1987, S.C. 1987, c. 40

32. **Canada Post Corporation** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 710

33. **Re Postal Services Continuation Act** (1989), 59 D.L.R. (4th) 234 (F.C.A.). Please refer to the "Judicial Review and Related Proceedings" section for a summary of the Federal Court's judgment in this matter.

34. **Tim Gordon** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 695

35. **Jackie T.R. Carr et al.** (1988), 72 di 165; and 19 CLRBR (NS) 125 (CLRB no. 668). The Federal Court of Appeal in file A-101-88 upheld the Board's decision.

36. **David Pratt** (1988), 1 CLRBR (2d) 310 (CLRB no. 686)

37. **Lila K. Walker et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 678

38. **Northwinds Northern Inc.** v. **Lila K. Walker et al.**, judgment rendered from the bench, no. A-404-88, March 3, 1989 (F.C.A.). Please refer to the "Judicial Review and Related Proceedings" section for a summary of the Federal Court's judgment in this matter.

39. **Russell Roe et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 705

In **Jackie T.R. Carr et al.** v. **Canada Post Corporation and CLRB**,[1] the Board decided that non-striking employees could not invoke their right to refuse to perform dangerous work when confronted with a picket line at the entrance to their work place. An employee can only refuse "while at work," and the refusing employees had not yet arrived at work. The Federal Court of Appeal found no reviewable error in the Board's decision.

In **Fitzennis Cement Carriers Limited** v. **Seafarers' International Union of Canada**,[2] the employer challenged the Board's sale of business declaration. A certification order had been issued against a company that held a management contract with Fitzennis. The Board ruled that when the management contract ended, and the work returned to Fitzennis, so did the certification. The employer also challenged the Board's decision under subparagraph 16(p)(i) that it was, in fact, an "employer" and therefore subject to the provisions of the Code.

The Federal Court of Appeal found no reviewable error in the Board's decision, having regard to the Code's privative clause and to those sections of the Code conferring jurisdiction on the Board to decide the questions in issue.

The **Worldways Canada Ltd.** v. **Stephen Brailsford**[3] case arose from the Board's decision that an employee's earnings between the date of his dismissal and that of his reinstatement were not deductible from the amount ordered to be paid to him by his employer under paragraph 134(c) of the Code. The Federal Court of Appeal upheld the Board's decision.

In **Northwinds Northern Inc.** v. **Lila K. Walker et al.**[4] and **Northwinds Northern Inc.** v. **Canada Labour Relations Board**,[5] the question raised was whether the Board had the power to allow amendments to two complaints so that they referred specifically to the Code provision that gave the Board its remedial jurisdiction. The Federal Court of Appeal held that the decision in question was not one subject to review under section 28 as it was not a final order or decision, but one rendered in an interlocutory proceeding before the Board. In obiter, the Court stated that the Board did not err in allowing the amendments even though the amendments may not have been necessary given the circumstances disclosed in the record.

In **Aardvark Express, A Division of Direct Transportation Systems Limited, et al.** v. **Teamsters, Local 938 and CLRB**,[6] the employer challenged the Board's sale of business declaration. The Federal Court of Appeal held that the Board's finding that there had been a sale, in the circumstances of this case, was one that it had jurisdiction to make under section 46 of the Code.

The employer also challenged the Board's determination of the appropriate bargaining unit under paragraph 45(1)(a) of the Code. It was contended that the Board had made a jurisdictional error since no trade union had made a second application under that paragraph. The Court ruled that the Board had committed no jurisdictional error, reasoning that since the application was brought pursuant to section 45 of the Code, the question of the appropriate bargaining unit was clearly in issue.

Finally, the Court held that there was no breach of the rules of natural justice and no grounds for finding a reasonable apprehension of bias.

Time Air Inc. v. **The Canadian Union of Public Employees**[7] concerned the Board's certification of the respondent as bargaining agent for a group of employees. The employer alleged that the Board had exceeded its jurisdiction because, pursuant to the union's constitution, only a local, as distinct from the union itself, could apply for certification. The Federal Court of Appeal rejected this argument, reasoning that the applicant was clearly a trade union within the meaning of the Code and that the Board had expressly determined that a majority of employees adhered to it. The Court held that, even assuming that the Board erred in law by misinterpreting the union's constitution, it nevertheless had not exceeded its jurisdiction.

Syndicat indépendant d'Aéro-Novation Inc. v. **Aéro Novation Inc. et al.**[8] concerned the Board's application of section 27 of its Regulations. This section provides the means by which the Board ascertains membership in a union. The Federal Court of Appeal followed its previous decision in **Les Salariés de New Carlisle, Local 610** v. **Syndicat des Employés de CHNC New Carlisle (CNTU) et al.**[9] where it held that the interpretation of that section was within the Board's jurisdiction and not subject to judicial review unless patently unreasonable. In the case at bar, the Court could find no reason to interfere with the Board's decision.

In **Nova Scotia Nurses Union, Devco Local** v. **CLRB and Cape Breton Development Corporation et al.**,[10] the applicant challenged the Board's revocation of its certification as bargaining agent for a bargaining unit composed of 12 registered nurses and its integration into a bargaining unit of the respondent Canadian Union of Public Employees. The Federal Court of Appeal dismissed the applicant's preliminary argument that the

Board refused to exercise its jurisdiction by failing to make a ruling as to professional status. The Board could assume professional status and then consider the appropriateness of the professional unit.

The applicant also alleged that the Board erred when it determined the appropriateness of the bargaining unit solely on the basis of its size. The Court rejected this argument and stated that, even if the Board had based its decision solely on the size of the unit, such a decision would not be patently unreasonable, and therefore would not be subject to judicial review.

The Court also rejected the argument that the Board violated the freedom of association and equality guarantees under the Canadian Charter of Rights and Freedoms when it denied the employees their own bargaining unit. The Court noted that the right to belong to a specific bargaining unit depended upon the right to bargain collectively. Collective bargaining is not guaranteed by the freedom of association provisions in the Charter. The Court also held that all professional groups were treated equally under the Code, and that any distinction between them regarding their appropriateness as a bargaining unit would be based on capacity and not on personal characteristics. Thus, the decision also did not violate the Charter's equality guarantees.

Marceau J., who agreed with the majority decision, also added that the Federal Court of Appeal does not have the jurisdiction, within the confines of a section 28 review application, to make Charter declarations.

Terminaux Portuaires du Québec Inc. v. **Association des employeurs maritimes et al.**[11] concerned two applications. The first application challenged a certification issued by the Board for all employees working in the longshoring industry in the ports of Bécancour and Trois-Rivières. The Federal Court of Appeal decided initially that the applicant was a federal undertaking as its stevedoring activities were sufficiently connected to the transportation of goods by water so as to come under federal jurisdiction. The Court, for various reasons, also rejected the argument that section 34 of the Code, which allows for certification on a longshoring industry-wide basis, was contrary to the freedom of association and equality guarantees of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

Marceau J. rejected the Charter argument on the basis that a declaration of unconstitutionality was not possible on a section 28 application. However, he would have held, if the Court had jurisdiction over the matter, that the Code provision did not contravene the Charter. Pratte J. held that it was not necessary to answer the question of the Court's jurisdiction to apply the Charter, since the provision did not contravene the Charter. Desjardins J. decided that even if section 34 did contravene the freedom of association guarantee, it was saved by section 1. She added further that the applicant, being a company, could not rely on section 15.

In the second application, Terminaux Portuaires du Québec challenged a Board order in which the Maritime Employers' Association was declared the negotiating agent for employers at both ports. The employer alleged that the Board had exceeded its jurisdiction for a number of reasons; it claimed the Board had acted contrary to the provisions of the Code when it designated the respondent as agent. The Court held that the issue was not the extent of the Board's jurisdiction, but the extent of the means at its disposal to carry out the unambiguous intent of the Code. This being so, the Court concluded that the Board's interpretation was not so unreasonable as to require Court intervention. Moreover, the Court rejected the argument that the respondent had neither the legal capacity nor the operating freedom to act as agent for all the employers. Leave to appeal to the Supreme Court of Canada in this case was dismissed on October 20, 1988.[12]

In **International Association of Machinists and Aerospace Workers, Lodge 2309** v. **The Canada Labour Relations Board et al.**,[13] the issue concerned an alleged breach of a union's duty of fair representation. The union sought to call a witness during its case in chief to testify on a specific matter. The Board directed the union to address only the question of the union's disposition of the grievance. This direction was interpreted by counsel for the union to mean that the witness's evidence was not relevant. The Board later refused the union's request to reopen its case when the evidence of the witness became relevant. The Federal Court of Appeal held that the Board had breached the rules of natural justice by refusing to hear the witness on a relevant issue. An application for leave to appeal was dismissed by the Supreme Court of Canada on June 29, 1989.

The applicants were also successful in **Canadian Pacific Air Lines Ltd. et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.**[14] The applicants challenged a Board order, issued without a hearing, requiring them to provide certain information and documents. The Federal Court of Appeal ruled that the Board did not have the power to make such an order under sections 16 or 21 of the Code.

Marceau J. held that section 21, despite its general terms, did not cover the situation of a person objecting to the production of documents and written testimony

without a hearing. In addition, section 21 could not be given an interpretation that would make other provisions of the Code meaningless. If the power exercised in the order existed, it had to be found in section 16 where the Code specifically set out the Board's investigative powers. Marceau J. further held that the only provision that could have given the Board the authority to make the order in issue was that contained in paragraph 16(a). That power could only be exercised at a formal hearing.

In obiter, Marceau J. did reject, however, the applicants' alternative argument that, even if the Board did possess the power to make the order without any hearing, it breached the rules of natural justice by not holding beforehand a hearing at which the applicants could air their objections. Marceau J. also rejected the applicant's argument that the order was equivalent to a seizure within the meaning of section 8 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms and thus made in violation of the Charter.

The Federal Court of Appeal decided one of the matters referred to it by the Board pursuant to section 28(4) of the Federal Court Act.[15] **Re Postal Services Continuation Act**[16] concerned the question of whether the Postal Services Continuation Act, 1987, which ended a legal strike, had the effect of reviving retroactively the expired collective agreement between the Canada Post Corporation and the Canadian Union of Postal Workers.

The Court dismissed a preliminary objection raised by the union to the effect that the Board had no jurisdiction to refer a question if the Court's answer would not finally determine the matter. The Court held that subsection 28(4) of the Federal Court Act was not to be so narrowly construed.

The Court answered the reference in the affirmative, to the extent that the revived collective agreement respected the legality of the strike and did not give rise to retroactive illegality.

Endnotes

1. **Jackie T.R. Carr et al.** v. **Canada Post Corporation and CLRB**, judgment rendered from the bench, no. A-101-88, December 14, 1988 (F.C.A.)

2. **Fitzennis Cement Carriers Ltd.** v. **Seafarers' International Union of Canada**, judgment rendered from the bench, no. A-1028-88, March 7, 1989 (F.C.A.)

3. **Worldways Canada Ltd.** v. **Stephen Brailsford**, judgment rendered from the bench, no. A-1233-87, January 17, 1989 (F.C.A.)

4. **Northwinds Northern Inc.** v. **Lila K. Walker et al.**, judgment rendered form the bench, no. A-404-88, March 3, 1989 (F.C.A.)

5. **Northwinds Northern Inc.** v. **Canada Labour Relations Board**, judgment rendered from the bench, no. A-403-88, March 3, 1989 (F.C.A.)

6. **Aardvark Express, A Division of Direct Transportation Systems Limited, et al.** v. **Teamsters, Local 938 and CLRB**, judgment rendered from the bench, no. A-500-88, February 2, 1989 (F.C.A.)

7. **Time Air Inc.** v. **Canadian Union of Public Employees**, judgment rendered from the bench, no. A-631-88, February 8, 1989 (F.C.A.)

8. **Syndicat Indépendant d'Aéro-Novation Inc.** v. **Aéro Novation Inc. et al.**, judgment rendered from the bench, no. A-758-87, April 13, 1988 (F.C.A.)

9. **Les Salariés de New Carlisle, Local 610** v. **Syndicat des Employés de CHNC New Carlisle (CNTU) et al.** (1986), 79 N.R. 81 (F.C.A.)

10. **Nova Scotia Nurses Union, Devco Local** v. **CLRB and Cape Breton Development Corporation et al.** (1989), 58 D.L.R. (4th) 225; and 98 N.R. 119 (F.C.A.)

11. **Terminaux Portuaires du Québec Inc.** v. **Association des employeurs maritimes et al.** (1988), 89 N.R. 278; and 89 CLLC 14,009 (F.C.A.)

12. **Terminaux Portuaires du Québec Inc.** v. **Association des employeurs maritimes et al.** (1989), 92 N.R. 240 (S.C.C.)

13. **International Association of Machinists and Aerospace Workers, Lodge 2309** v. **The Canada Labour Relations Board et al.**, judgment rendered from the bench, no. A-204-87, September 29, 1988 (F.C.A.)

14. **Canadian Pacific Air Lines Ltd. et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.** (1989), 95 N.R. 255 (F.C.A.). Leave to appeal to the Supreme Court of Canada sought June 20, 1989.

15. **Canada Post Corporation** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 710

16. **Re Postal Services Continuation Act** (1989), 59 D.L.R. (4th) 234 (F.C.A.). Leave to appeal to the Supreme Court of Canada denied August 31, 1989.

For the third consecutive year, the Board's caseload has grown. This year, the Board received a record 867 applications, an increase of 11% over last year. Below is a five-year comparison of the number of applications received:

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Applications received	780	760	763	783	867

This year's increase is attributable in large part to a 20% increase in the number of complaints and a 163% increase in the number of sale of business applications filed with the Board. The Board received over 100 section 37 complaints concerning issues resulting from a merger of two bargaining units. Issues arising from the franchising of Canada Post's retail operations were responsible for the increase in sale of business applications.

Approximately 41% of the applications received this year dealt with unfair labour practice complaints, while certification applications accounted for 18%, review applications 13% and sale of business applications 11.5% of the caseload. The remaining 16.5% was made up of applications filed under other sections of the Code.

The Board held public hearings in 195 cases involving 85 complaints, 26 review applications, 22 sale of business applications, 15 unlawful strike/lockout applications, 14 certification applications, 13 safety cases, as well as 20 miscellaneous cases. These cases resulted in 286 days of hearings held in almost every part of Canada.

In addition to public hearings, the Board held 331 in-camera meetings in which Board panels decided whether a public hearing was required or not. If it was decided that a hearing was required, then it was scheduled; if a hearing was not deemed necessary, then the Board panel dealt with the matter in camera. Moreover, 125 cases were decided by a single Board Member, pursuant to section 14(2) of the Code.

It should be noted that during this fiscal year, a Vice-Chairman and a Board Member left the Board, and were not replaced, thus affecting to some degree the Board's case processing ability.

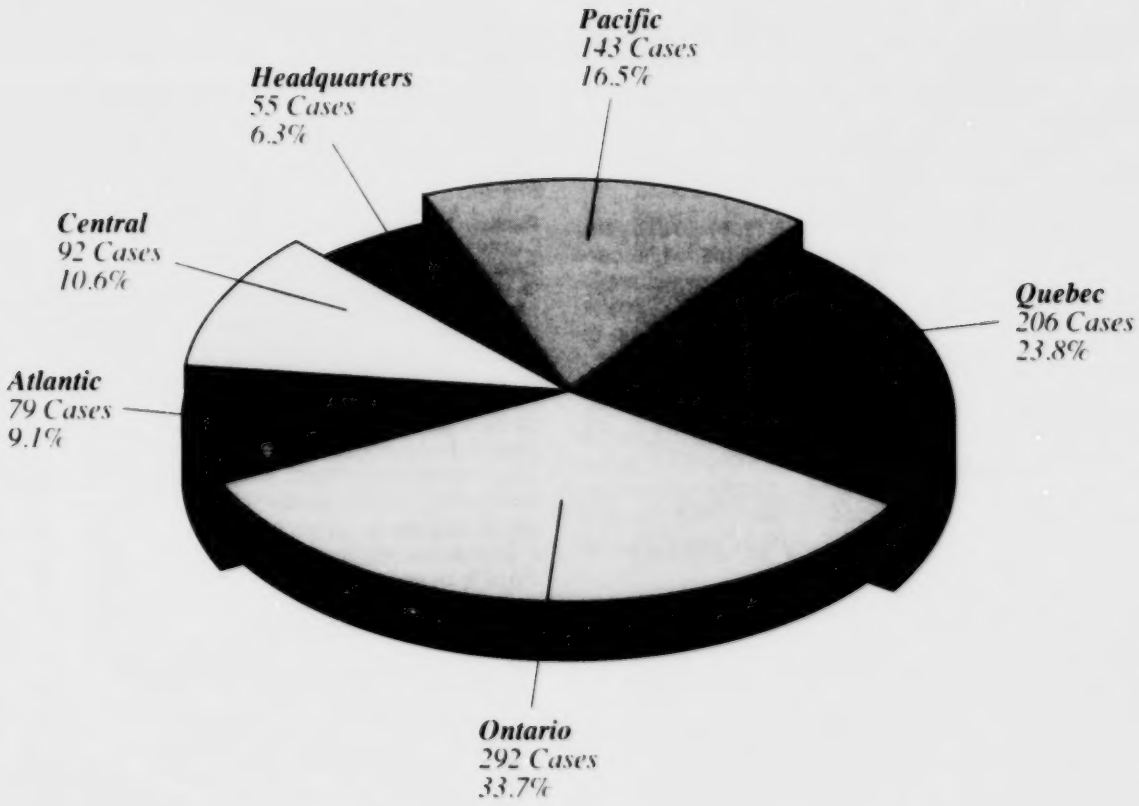
The regional breakdown of the Board's caseload is as follows:

Applications Received in 1988-89

Region	No. of applications	% of caseload
Pacific	143	16.5%
Central	92	10.6%
Ontario	292	33.7%
Quebec	206	23.8%
Atlantic	79	9.1%
Headquarters	55	6.3%
Total	867	100.0%

Increases in volume occurred in three regions this year. The Ontario Region experienced an 83% increase, which was due mainly to the large number of section 37 complaints, as previously noted. The Central Region's caseload rose by 12 cases and that of Headquarters by 2 cases. In comparison with the previous year, the Pacific Region remained stable, while volumes decreased in the Quebec and Atlantic Regions. Approximately 58% of the Board's total caseload originated in the Ontario and Quebec Regions.

REGIONAL DISTRIBUTION OF THE BOARD'S CASELOAD 1988 - 1989



Statistical Notes

Statistics concerning the various types of applications that were disposed of by the Board do not necessarily correspond to the number of applications received. In fact, some statistics may show more applications disposed of by the Board than applications received as several hundred applications are normally carried over from the previous fiscal year.

There may also be some variances in historical statistics shown in the report when compared to past reports. This is attributable to the recent automation of the Board's files and the production of statistics by the computer versus the manual tabulation that occurred in the past. Where there continues to be a discrepancy, the current figures produced via the automation system will be used and deemed correct. Any variances are minimal.

Certification

Under section 24 of the Code, a trade union may apply to the Board to obtain the exclusive right to represent a unit of employees of an employer with respect to bargaining collectively in an effort to improve their terms and conditions of employment. A trade union that is certified by the Board legally becomes the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and it will represent these employees in collective bargaining with their employer.

During the 1988-89 fiscal year, the Board received 159 applications for certification under section 24 of the Code. This is a slight increase of 4 applications over last year.

The following chart demonstrates the organizing activity for the past 15 years. During the past few years, organizing activity has remained somewhat stable and generally below the overall average of 181 applications for the past 15 years.

Of the 159 applications disposed of, 79 applications were granted, translating into a "success" rate of only 50%, the lowest level in years; and in 19 cases a vote was ordered by the Board. Representation votes normally occur when an applicant union seeks to represent the employees in a bargaining unit in which 35% to 50% are its members. Pursuant to section 29(2), the Board must order a vote in these circumstances. If membership had exceeded 50%, then a vote may not have been required.

Of the 3 285 employees covered by the 79 certifications that were granted, 379 employees had been previously represented by another trade union. By comparison, 107 certifications were granted last year covering over 6 000 employees, of whom 596 were previously represented by another trade union. The median size of a newly created bargaining unit consisted of 21 employees versus 60 employees last year.

The Board normally does not hold hearings into applications for certification. These are decided on the basis of the parties' submissions and the Board officer's report whenever possible. Only 14 applications required hearings this year. When reviewing organizing activity by industry, as shown below, it is clear that the road transportation industry is normally responsible for the largest number of applications for certification filed. This year it accounted for 46% of organizing activity within the federal jurisdiction.

Certification Applications Received

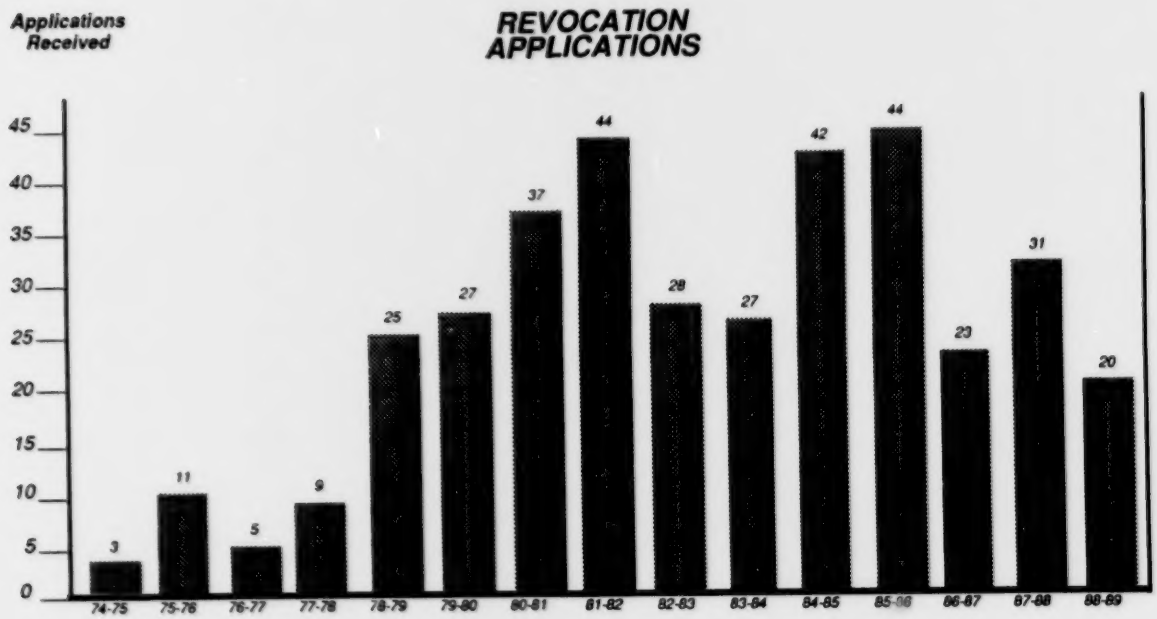
	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Road Transportation	69	49	77	64	73
Air Transportation	20	9	21	20	10
Rail Transportation	18	11	5	0	2
Broadcasting	17	18	19	13	17
Feed & Grain	5	6	2	7	3

Certification Applications Received (continued)

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Crown Corporations	2	1	3	14	2
Northern Industries	18	13	11	8	13
Banking	17	11	5	4	4
Longshoring	20	2	8	10	5
Communications	0	2	6	1	1
Shipping & Navigation	25	19	20	7	17
Miscellaneous	15	11	9	7	12
Total	226	152	186	155	159

Revocation

Depending upon the circumstances of a case, an application for the revocation of a union's bargaining rights may be filed with the Board under sections 38(1), 38(3), 40 or 41. If the application succeeds, the Board will revoke the existing certification order or, in the case of voluntary recognition, declare that a trade union is no longer entitled to represent the employees of a particular bargaining unit. In 1988-89, the Board received 20 revocation applications, down significantly from 31 last year and is the lowest in 11 years. The chart below provides a 15-year view of the revocation applications received by the Board.



The Board disposed of as many applications as were received. Of the 20 cases decided by the Board, 14 were granted and 6 rejected. A hearing was held in only 2 cases, while the other cases were decided during in-camera meetings, whereby the Board based its decision upon the submissions filed by the parties and the Board officer's report. In 9 cases, affecting a total of 388 employees, a vote was held to establish more clearly the wishes of the employees.

By industry, the largest number of applications received originated from the road transportation industry for the first time in several years. Normally the banking industry is responsible for the largest number of revocation applications, as shown below.

Revocation Applications Received

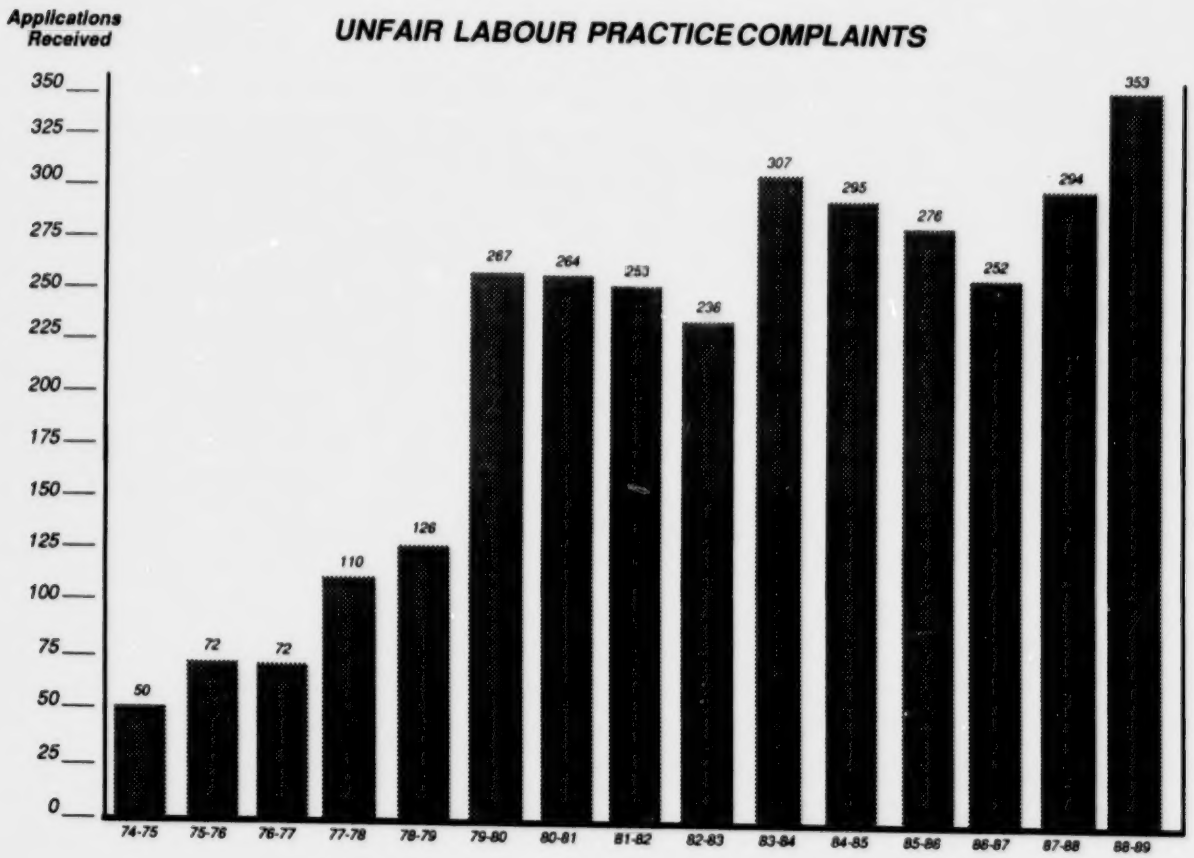
	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Banking	14	18	12	14	6
Road Transportation	12	9	5	5	8
Air Transportation	4	7	0	5	1

Revocation Applications Received (continued)

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Rail Transportation	4	0	1	0	0
Broadcasting	3	2	0	2	2
Feed & Grain	0	0	0	0	1
Crown Corporations	0	1	0	2	1
Northern Industries	2	2	3	0	0
Longshoring	0	2	0	0	1
Communications	0	0	1	0	0
Shipping & Navigation	0	1	1	2	0
Miscellaneous	3	2	0	1	0
Total	42	44	23	31	20

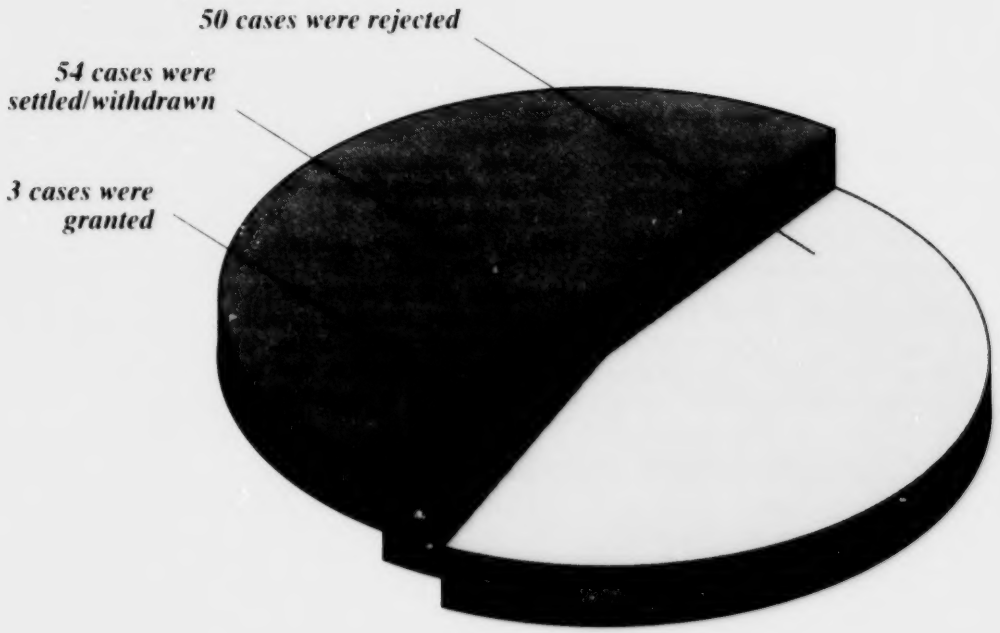
Unfair Labour Practices

Under the Canada Labour Code, certain rights and obligations are conferred upon the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or an obligation has not been respected, that person may file a complaint with the Board. These

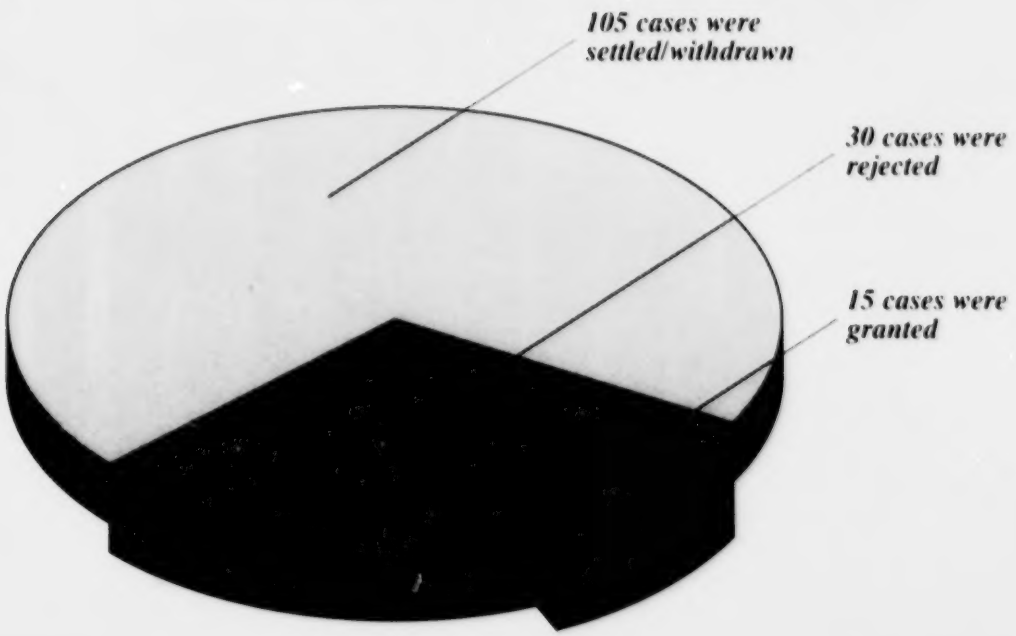


COMPLAINTS DISPOSED 0F 1988 - 1989

Complaints against unions
Total - 107



Complaints against employers
Total - 150



obligations are set out in sections 24(4), 37, 50, 69, 94, 95, 96 and 110. With respect to complaints under sections 50, 94(3)(g) or 95(a) or (b), a person must first obtain consent from the Minister of Labour before filing the complaint with the Board.

This year, 353 complaints were filed with the Board, 59 more complaints than last year. This represents the largest number of complaints received by the Board since 1973. This year continued an upward trend that began last year after having had four years of declining caseloads with regard to complaints. Above is a 15-year display of the number of complaints received.

A complaint filed with the Board may allege violations of several sections of the Code. In the 353 complaints received by the Board this year, there were 414 alleged violations of the Code. A five-year history of the number of allegations filed under the different sections of the Code is presented below.

Section of the Code	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
24(4)	18	19	20	22	15
37	99	108	86	96	195
50	17	18	22	19	14
69	6	7	7	30	15
94	156	122	136	149	125
95	19	29	9	26	18
96	29	30	34	25	32
110	2	2	1	4	0
Total	346	335	315	371	414

With regard to complaints, the Board urges the parties to try to resolve their own conflicts before it becomes necessary for the Board to adjudicate on the matter. To support this conciliatory process, the Board will normally appoint one of its labour relations officers when a complaint is received. This officer will then assist the parties in resolving the conflict. This year 62% of all complaints filed were settled or withdrawn, thus eliminating the need to spend precious time and money on a public hearing of the conflict. Of the 257 complaints disposed of by the Board, 159 were settled or withdrawn, 80 were rejected and 18 were upheld. In total, 85 complaints went through the public hearing process this year.

Of the 257 complaints disposed of, 150 were filed against employers and 107 against unions. The Board upheld 18 complaints, 15 of which were against employers and 3 against unions.

The road transportation industry is normally the largest source of complaints. This year there was a substantial jump in the number of complaints from this industry due to a large number of section 37 complaints, all dealing with similar issues and events. Most other industries experienced a decline or a very slight increase. The following is a five-year view of complaints filed by industry.

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Air Transportation	64	42	54	42	34
Road Transportation	122	69	79	65	170
Rail Transportation	28	36	24	37	33
Banking	14	8	3	6	5
Broadcasting	15	31	19	21	24
Crown Corporations	11	31	23	47	39
Feed & Grain	5	2	0	3	4
Communications	5	5	8	14	8
Northern Industries	0	6	5	6	8
Shipping & Navigation	9	18	13	14	9
Longshoring	12	16	20	34	16
Miscellaneous	8	8	5	5	3
Non Federal	2	4	1	0	0
Total	295	276	254	294	353

Every year the Board receives hundreds of complaints, which is understandable, given the adversarial system of labour relations in place throughout Canada. However, it is the Board's wish that, whenever possible, the parties to these complaints settle their differences on their own, without the intervention of a third party that could possibly force them into a win/lose situation. In such a case, it is sometimes difficult to mend relationships after the matter has received public attention and a "winner" and a "loser" have been identified.

Unlawful Strikes or Lockouts

Section 89 of the Code specifies when an employer can lawfully lock out employees and when a trade union can lawfully strike an employer. If a lockout or a strike occurs contrary to the Code, an employer or trade union may make an application requesting that the Board declare the action unlawful and issue a cease and desist order. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.

This year the Board received 15 applications concerning unlawful strikes and 2 concerning unlawful lockouts. The Board heard 15 applications. In total, the Board disposed of 22 applications; 11 were granted, 2 rejected and 9 settled and/or withdrawn. The chart below provides a 15-year historical perspective of unlawful strike and lockout applications.

In comparison to previous years, this would appear to be an average year for this type of activity.

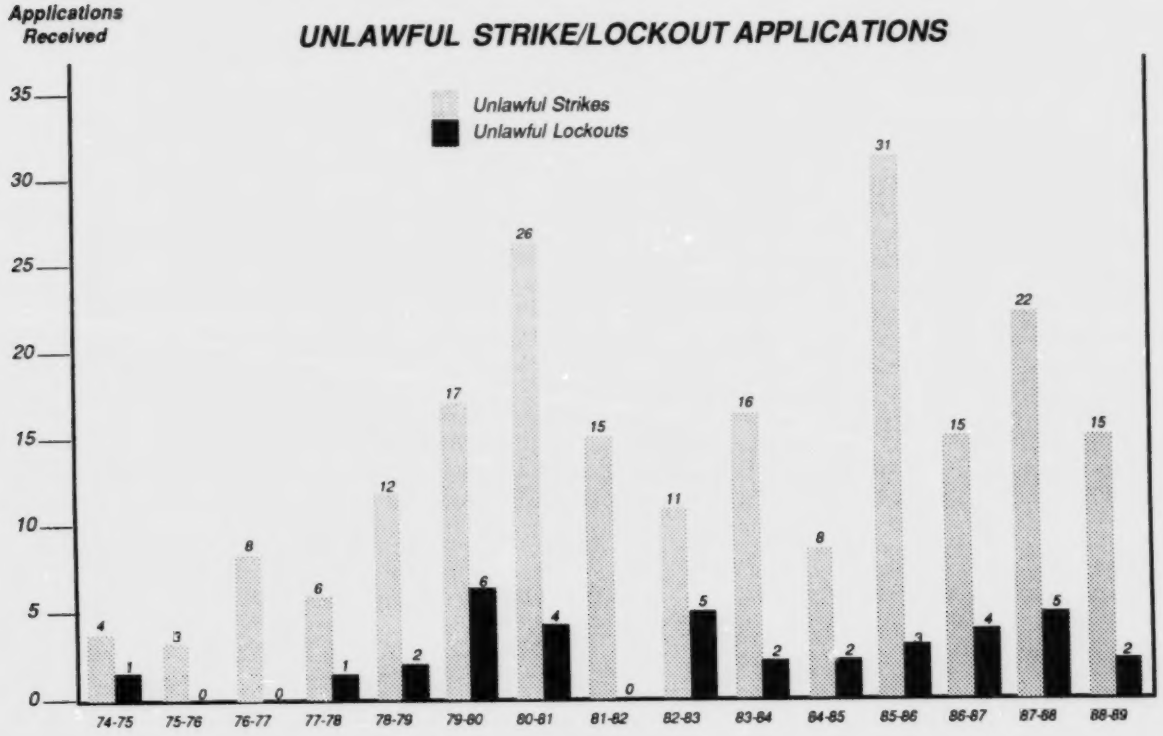
The industrial breakdown of the unlawful strike/lockout applications received during the past five years is as follows:

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Air Transportation	3	11	1	3	3
Road Transportation	1	1	3	7	2
Rail Transportation	2	0	0	5	0
Banking	0	0	0	0	0
Broadcasting	3	2	2	5	6
Communications	1	3	4	1	1
Crown Corporations	0	11	3	1	1
Feed & Grain	0	0	1	0	1
Longshoring	0	3	3	4	2
Northern Industries	0	0	1	0	0
Shipping & Navigation	0	2	1	1	1
Miscellaneous	0	1	0	0	0
Total	10	34	19	27	17

The broadcasting industry is the only industry that has experienced increased activity in each of the last two years. Almost all of the other industries have had a reduction in the number of unlawful strike and lockout applications filed with the Board.

When the Board receives an application concerning an unlawful strike or lockout, it will normally do two things. Firstly, it will appoint a labour relations officer to assist the parties in trying to resolve the situation as quickly as possible and, secondly, it will organize a hearing to be held within a very short time of the filing of the application. If the Board officer is unable to help the parties reach a settlement, the Board may then wish to proceed with a hearing.

Upon finding that an unlawful strike or lockout has occurred, the Board does not automatically issue a cease and desist order. For example, the Board may not issue such an order if it determines that the strike or lockout is over and is not likely to reoccur, or if it determines



that the parties acted in an irresponsible manner and that the issues could be better resolved through the grievance procedure provided in the collective agreement. The Board is obviously concerned with the costs and lack of productivity caused by unlawful strikes or lockouts, but it is also concerned with the reasons why these serious and unlawful events occurred.

By forcing the parties to find the root of the problem and to deal with it, the possibility of further unlawful activity will diminish considerably.

Review

Under section 18 of the Code, a person may request that the Board review, rescind, amend, alter or vary any order or decision that it has issued. There are generally three types of applications filed under this section: (1) applications requesting that the Board amend the structure or the composition of a bargaining unit or units; (2) applications involving requests that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently issued.

The Board received 113 applications in 1988-89, compared to 138 in 1987-88. There were 45 requests to amend bargaining units, 17 requests to change a name on an existing Board order and 27 applications requesting that the Board reconsider one of its recent decisions. In addition, there were 24 miscellaneous requests made to the Board.

Activity for the last five years is shown as follows:

Review Applications Received

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Applications received	107	146	118	138	113

The Board disposed of 125 cases, of which 89 applications were granted, 26 rejected and 10 withdrawn. Hearings were held in 26 cases last year.

Technological Change

Sections 51 to 55 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the procedure an employer must follow concerning the notification of the trade union with regard to the introduction of technological changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain over the effects of the technological change on the bargaining unit employees.

This year the Board received 5 applications, of which 4 originated from the road transportation industry and the other from the feed and grain industry. Two applications were rejected and one was withdrawn. The following chart provides a five-year view of the applications received:

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Applications received	7	2	3	0	5

Sale of business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business, or any part thereof, and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations, as provided in section 44 of the Code, may be passed on to the purchaser of that business.

This year the Board received 100 applications, which is a record number. This increase is attributable mainly to the issue of franchising certain parts of Canada Post's retail operations; 79 applications dealing with this issue were filed. Activity under this section of the Code for the last five years is as follows:

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Applications received	23	23	53	38	100

Aside from the Canada Post issue, the next largest source of applications was the transportation industry, with 4 applications from air transportation, 11 from road transportation and 2 from shipping and navigation.

The Board disposed of 26 applications, of which 11 were granted, 5 rejected and 10 withdrawn. Twenty-two cases were heard by the Board.

Declaration of a single employer

Under section 35 of the Code, an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The possible effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized, the other could be bound by the collective agreement in force and/or the certification order(s).

The Board received 27 applications this year, the same number as last year, and again the transportation industry was responsible for the majority of these applications with 3 applications from air transportation, 16 from road transportation and 1 from shipping and navigation.

Below is a five-year summary of activities under section 35:

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Applications received	21	17	41	27	17

The Board disposed of 26 applications by granting 12 and rejecting 3, while 11 were withdrawn. Five cases were heard by the Board.

Occupational Safety and Health

The Board has been given jurisdiction under two sections of Part II of the Canada Labour Code. Under section 129, an employee who is not satisfied with a decision rendered by a safety officer designated by Labour Canada may refer that decision to the Board. In addition, if an employer takes action against an employee who has refused to work under what he/she believed were dangerous working conditions, that employee may file a complaint with the Board under section 133 of the Code.

For the third consecutive year, a record number of safety cases have been brought before the Board. The following chart contains statistics on applications received over the past five years.

	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89
Applications received	10	5	20	25	33

The Board disposed of 25 applications by granting 3 and rejecting 11, while 11 were settled and/or withdrawn. Thirteen applications were heard by the Board.

Miscellaneous

The Board received 42 additional applications under various sections of the Code.

- Seven applications were filed under section 24(4), whereby an employer requests the Board's permission to implement a change or changes to the terms and conditions of employment of their employees who are affected by an application for certification. The Board granted 4 applications and rejected 1, while 2 were withdrawn.

- Six applications for union successor rights were filed under section 43 of the Code, whereby one trade union succeeds another by way of a merger, amalgamation or transfer of jurisdiction. The Board disposed of 8 applications by granting 7, and 1 was withdrawn.

- Twenty-two cases were processed under section 65 with regard to questions arising in connection with matters that had been referred to an arbitrator or arbitration board concerning the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement. The Board disposed of 14 applications by granting 3 and rejecting 4, while 7 were withdrawn. Six cases were heard by the Board.

- Three applications were received under section 70 of the Code, whereby an individual objects to joining a trade union or paying regular union dues because of his religious convictions or beliefs. The Board granted 1 application and dismissed 2. One application was heard by the Board.

- One application was filed under section 104, requesting consent to prosecute. The application is pending.

- Three applications were received under section 23 of the Code, requesting that the Board file its order in Court. The Board disposed of 5 applications by granting 4, and 1 was withdrawn.

Transportation

The transportation industry is the major source of applications and complaints filed with the Board. It is responsible for 58% of the Board's caseload this year, up 3% over last year. Activity concerning sale of business applications and single employer declarations has declined from last year, although it is still above average. It is expected that this will continue until all aspects of deregulation have been allowed to take effect within this industry.

Road transportation

Over the past 11 years, approximately one third of the Board's caseload has originated from the road transportation industry, which includes such businesses as interprovincial trucking, busing, armour car service, some courier and moving companies and other related businesses. This year, the proportion of applications received from this industry climbed to 37% from 27% last year.

Organizing activity increased by 14% from 64 certification applications last year to 73 this year. The Board disposed of 68 applications by granting 32 and rejecting 8, while 28 were withdrawn. Seven cases were heard by the Board.

Eight revocation applications were received, up by 3 from last year. The Board disposed of 7 applications by granting 5 and rejecting 2.

There was a large increase in the number of unfair labour practice complaints filed this year. This increase is the direct result of 109 section 37 complaints concerning a merger of two specific bargaining units and the resulting changes. In total, of the 170 complaints that were received, 128 were filed against unions and 42 against employers. The Board disposed of 62 complaints, of which 44 were against employers and 18 against unions; 6 complaints were granted, 12 were rejected and 44 were settled and/or withdrawn. Four of the 6 complaints that were granted were against employers and the remaining 2 against unions.

Sale of business applications continued to decline for the second consecutive year, dropping from 16 applications last year to 11 this year. The Board disposed of 12 applications by granting 4 and rejecting 1, while 7 were withdrawn. Single employer declaration applications rose from 14 last year to 16 this year. This represents the highest level since the Board began operations in 1973. The Board disposed of 13 applications by granting 4 and rejecting 1, while 8 were withdrawn.

There were only 2 unlawful strike/lockout applications filed this year compared to 7 last year. The Board disposed of 3 cases by granting 1, while 2 cases were settled or withdrawn. In addition, 28 review applications and 14 miscellaneous applications were filed this year.

Air transportation

The air transportation industry includes airlines, airport operations, aircraft servicing, helicopters and flying schools or clubs. This industry accounted for 8.1% of the Board's caseload, down from 15% last year. The number of applications and complaints filed this year is the lowest in nine years.

Union organizing fell by 50%, with only 10 applications. The Board disposed of 12 applications for certification this year by granting 7 and rejecting 3, while 2 were withdrawn.

The number of unfair labour practice complaints fell from 42 last year to 34 this year and of that number 18 were against employers and 16 against unions. The Board disposed of 36 complaints, of which 6 complaints were granted, all against employers, 5 were rejected and 25 were settled or withdrawn.

Sale of business applications declined to average levels with 4 applications being filed this year. This is in contrast to 20 applications filed two years ago. The Board disposed of 5 applications by granting 2 and rejecting 2, while 1 was withdrawn. Single employer declaration applications declined to the lowest level in four years with only 3 applications being filed this year. The Board disposed of 5 applications by granting 2 and rejecting 1, while 2 were withdrawn.

There were 3 illegal strike/lockout applications filed this year, the same number as last year. The Board disposed of 4 applications by granting 3, while 1 was settled and/or withdrawn. In addition, there was 1 revocation application filed, 9 review applications and 6 miscellaneous applications.

Railways

There were 63 applications and complaints filed this year, up from 56 last year. Only 2 applications for certification were filed this year, but since the railways are already heavily unionized, organizing activity is generally low. The 2 applications are still pending.

The number of complaints fell from 37 last year to 33 this year. Of this number, 26 complaints were filed against

the unions. The Board disposed of 35 complaints by rejecting 15, while 20 were settled or withdrawn.

There were 15 review applications filed this year. The Board disposed of 17 applications by granting 15 and rejecting 1, while 1 was withdrawn. In addition, 13 miscellaneous applications were filed.

In general terms, there was no unusual activity generated by this industry as there were no unlawful strikes or lockouts nor any applications concerning sale of business or single employer declarations.

Shipping

Fifty-one applications were received this year, the lowest level in six years. This industry accounted for only 5.9% of the Board's total caseload. Organizing activity increased this year with 17 applications being filed; this is up from 8 applications filed last year. The Board disposed of 15 applications by granting 7 and rejecting 3, while 5 were withdrawn.

Unfair labour practice complaints dropped from 14 complaints filed last year to 9 complaints this year. Five of these complaints were filed against unions. The Board disposed of 7 complaints by rejecting 4, while 3 were settled or withdrawn.

Only one unlawful strike application was received. Two cases were disposed of by the Board this year; 1 was rejected while the other was settled.

Two sale of business applications were filed this year, the lowest level in four years. The Board disposed of 6 applications by granting 4 and rejecting 2. One application for a declaration of single employer was filed and it was rejected. In addition, there were 2 miscellaneous applications.

Banking

This industry includes only federally chartered banks and does not include trust companies, credit unions or finance companies. The number of applications and complaints filed this year was the lowest in 13 years, dropping to 18 applications from 33 last year.

Organizing activity remained slow, with only 4 applications being filed. The number of revocation applications has exceeded the number of certification applications in eight of the past nine years. The Board disposed of and granted 4 applications for certification.

Only 6 revocation applications were filed, the lowest level in 11 years. The Board disposed of and granted the 6 applications.

There were 5 complaints filed this year, all against employers. The Board disposed of 2 complaints with both being withdrawn.

There were 2 review applications filed as well as 1 miscellaneous application.

It is interesting to note that this industry, contrary to all other industries, has not had an unlawful strike or lockout application in nine years. In fact, only 2 such applications were ever made, and that occurred in the 1979-80 fiscal year.

Broadcasting

This industry includes television, radio, cable television and other related businesses. Sixty-six applications were filed this year, down from 74 last year.

Organizing activity increased slightly from 14 applications to 17 applications this year. Twenty applications were disposed of by the Board, of which 6 were granted, 9 rejected and 5 withdrawn.

Two revocation applications were received, the same number as last year. Both applications are pending.

Unfair labour practice complaints continued to climb, up 3 from last year. Twenty-one complaints were filed against employers and 3 against unions. The Board disposed of 20 complaints by granting 3, all against employers, and rejecting 2, while 15 complaints were settled or withdrawn.

For the third consecutive year, the number of unlawful strike/lockout applications has increased. Six applications were filed this year compared to 4 last year and 2 the year before. The Board disposed of 7 applications by granting 6, while 1 application was withdrawn.

There were 2 sale of business applications filed this year, one of which was granted. In addition, there was 1 miscellaneous application.

Communications

This industry includes employers involved in telegraph, telephone and overseas cable operations. The caseload originating from this industry remained stable.

Twenty-one applications were received this year, 1 fewer than last year.

One application for certification was filed; however, the Board disposed of 7 applications by granting 2 and rejecting 5.

Eight complaints were filed this year, down from 14 complaints the previous year. Six complaints were filed against employers and 2 against unions. The Board disposed of 10 complaints by rejecting 1, while 9 were settled or withdrawn.

One sale of business application was filed and later withdrawn, 1 unlawful strike application was filed and settled, and 7 miscellaneous applications were filed.

Crown Corporations

This category encompasses Crown corporations that are not included within other categories, for example, Canada Post Corporation, Canada Mortgage and Housing Corporation and National Arts Centre. This was a record year with respect to the number of applications and complaints filed with the Board, and for the second consecutive year, this category, at 19%, has made up the second largest proportion of the Board's caseload. The majority of the cases involved Canada Post.

There were only 2 applications for certification filed this year, 1 was granted, the other rejected. The only application for revocation filed was rejected.

Thirty-nine complaints were received, of which 22 were against employers and 17 against unions. The Board disposed of 43 complaints by granting 2, both against employers, and rejecting 21, while 20 complaints were settled or withdrawn.

The number of sale of business applications jumped from 2 cases last year to 80 cases this year. Seventy-nine cases involved the issue of Canada Post's program of franchising retail operations. The Board disposed of 1 case which was withdrawn. The Board disposed of and granted the 6 applications for a single employer declaration received this year.

For a third year, the number of unlawful strike/lockout applications has fallen. Only 1 application was received and it was granted. In addition, there were 24 miscellaneous applications.

Longshoring

Caseload activity from this industry fell almost by half this year compared to last year. Thirty-seven applications and complaints were received. Organizing activity declined exactly by half, with only 5 applications filed this year.

For the first time in three years, a revocation application has been filed and it is still pending.

The number of complaints received also fell significantly from 34 last year to 16 this year. All 16 complaints were against unions. The Board disposed of 26 complaints by granting one against a union and rejecting 12, while 13 were settled or withdrawn.

Two applications concerning an unlawful strike and the other a lockout were received this year, down from 4 last year. Both cases were settled or withdrawn.

There was 1 application for a single employer declaration and it is pending. In addition, there were 5 miscellaneous applications received this year.

Feed and Grain

This industry includes various grain elevators, flour mills, seed cleaning operations and feed mills. Only 13 applications and complaints were filed this year. Organizing activity dropped from 7 applications for certification last year to 3 this year. The Board disposed of 5 applications by granting 3 and rejecting 2.

One application for revocation was filed, the first in nine years, and it was granted.

This year 4 complaints were filed with the Board, all against employers. The Board disposed of 5 complaints by rejecting 2, while 3 were settled or withdrawn.

The only unlawful lockout application filed was withdrawn. In addition, there was 1 review application and 3 miscellaneous cases.

Northern Canada

Included within this category are those employers that operate in the territories that have not been included in the other categories.

For a third year, the number of applications has declined. Twenty-four applications were received this year, down slightly from 27 last year.

Organizing activity in this area did increase with 13 certification applications filed this year, 5 more than last year. The Board disposed of 11 applications by granting 5 and rejecting 3, while 3 were withdrawn.

For the second consecutive year, no revocation application was filed.

Eight unfair labour practice complaints were filed, 2 more than last year. Seven of the 8 complaints were against employers. The Board disposed of 7 complaints by rejecting 2, while 5 complaints were settled or withdrawn.

There were 3 review applications filed this year, the lowest level in 14 years.

Miscellaneous employers

This category encompasses the remaining types of employers, such as native councils and uranium mining. Fourteen applications and complaints fell in this category, including 10 applications for certification. The Board disposed of 8 applications for certification by granting 1 and rejecting 2, while 5 were withdrawn.

Three complaints were filed, all against employers. One complaint was disposed of when it was settled. In addition, there were 2 miscellaneous cases.

Non Federal

The Board received 2 applications for certification that were not considered to be under its jurisdiction. The Board disposed of 5 applications; 1 application was rejected and 4 were withdrawn. When it is unclear whether an employer falls under federal or provincial jurisdiction, the parties will at times file their applications and/or complaints with both jurisdictions. When one of the boards accepts jurisdiction, the party will normally withdraw the application or the complaint that was filed with the other board.

Historical Overview of the Canada Labour Code (Part I - formerly Part V)

Prior to 1973, Part V of the Canada Labour Code dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights. In 1973, the Code was reenacted and it provided for additional duties and functions of the Canada Labour Relations Board, which included:

- the investigation, mediation, hearing and determination of complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents;
- the investigation and determination of applications respecting technological changes;
- the determination of applications for declaration of unlawful strikes or lockouts;
- the determination of the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business; and
- the determination of single bargaining units for a geographical location.

This "new" Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors, and employees whose duties included supervision.

In 1978, Part V of the Canada Labour Code was further amended through Bill C-8 and the jurisdiction and powers of the Board were increased. Major features of the amendments to Part V included:

- the expansion of the Board to provide additional Vice-Chairmen;
- the discretion to order representation votes and related run-off votes;
- the determination of the wishes of the majority of employees in a bargaining unit as of the date of filing of the application for certification or such other date that the Board considers appropriate;
- the requirement for unions to fairly represent all members of the bargaining unit as well as a requirement of fair and objective referral procedures by union hiring halls;
- on referral from the Minister of Labour, the settlement by the Board of the terms and conditions of first collective agreements; and
- the requirement that a union or employers' organization provide its members with an annual financial statement.

Furthermore, the scope of the discretionary powers of the Board in dealing with unlawful strikes or lockouts was broadened by giving the Board the authority to issue cease and desist orders in situations of unlawful work stoppages. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, formerly performed by the Minister of Labour.

Part IV of the Code (now Part II) granted the Board new jurisdiction with respect to the referral of a safety officer's decision to the Board regarding dangerous or unsafe working conditions and the hearing of employees' complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

Further amendments were made to the Code when Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code, was proclaimed into force effective July 18, 1984. These most recent amendments to Part V of the Code included:

- a new definition of "dependent contractor";
- the extension of collective bargaining provisions to what the Minister deems major projects;
- the provision for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, where the union so requests, whether or not the employees are union members;
- the authority to override the provisions of a collective agreement when an employee, because of his religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union or to paying regular union dues. The Board may now waive the requirement of union membership and allow union dues to be paid to a registered charity within the meaning of the Income Tax Act, instead of a union;
- rewording of the duty of fair representation provisions; and

- the extension of the notice period for proposed technological change from 90 to 120 days. In addition, an employer now must provide the bargaining agent, on request, with a detailed description of the nature of the technological change and the names of employees likely to be affected. The Board may grant leave to the bargaining agent to serve notice to the employer to bargain concerning the proposed technological change.

Finally, there was a provision made for the appointment of part-time Board Members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code as well as provision for any Board Member to dispose of an uncontested application or matter referred to the Board under Part V of the Code.

In 1989, the provisions of the Canada Labour Code were renumbered, and Part V became Part I (Industrial Relations). This was done through the adoption of the Revised Statutes of Canada. Other changes to Part I were simply intended to standardize the legislative language; there was no intent to alter the meaning of any section of Part I of the Code.

The following tables provide additional details on the Board's caseload and activities.

The historical data contained in this report is produced by computer and may not always correspond to figures contained in previous annual reports, which had been manually tabulated. Where there continues to be a discrepancy, the figures produced by the automation system will be used and deemed correct.

Table 1 Applications received by type of case and by region

Table 2 Applications disposed of by type of case and by region

Table 3 Summary of cases carried over, received and disposed of

Table 4 Nature of cases received by industry

Table 5 Nature of cases disposed of by industry

Table 6 Certification applications disposed of by industry

Table 7 Size of bargaining units certified

Table 8 Review applications disposed of by industry

Table 9 Unfair labour practice complaints against employers received and disposed of by industry

Table 10 Unfair labour practice complaints against unions received and disposed of by industry

Table 11 Complaints received by section of the Code and industry

Table 12 Unlawful strike/lockout applications disposed of (by industry)

Table 13 Number of cases heard by type of application

Table 14 Number of days spent in hearing by region

Table 1

Applications Received by Type of Case and by Region in 1988-89

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	9	16	30	18	6	34	113
Certification	15	14	43	34	12	41	159
Declaration of Single Employer	0	6	6	10	1	4	27
Revocation	1	0	10	3	2	4	20
Successor Rights	1	0	1	1	2	1	6
Sale of Business	3	5	17	29	37	9	100
Settlement of First Agreement	0	0	0	0	0	0	0
Technological Change	0	0	0	1	2	0	3
Unlawful Work Stoppage/Lockout	6	2	2	2	0	5	17
Unfair Labour Practice	13	28	80	177	18	37	353
Safety	4	2	11	5	3	6	31
Whether Employee Covered by Collective Agreement	1	4	5	9	1	2	22
Miscellaneous	2	2	1	3	8	0	16
Total	55	79	206	292	92	143	867

Table 2

Applications Disposed of by Type of Case and by Region in 1988-89

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	9	14	32	15	14	41	125
Certification	13	13	49	34	16	34	159
Declaration of Single Employer	0	7	6	6	2	5	26
Revocation	1	0	8	2	5	4	20
Successor Rights	0	1	0	2	3	2	8
Sale of Business	0	4	8	7	1	6	26
Settlement of First Agreement	0	0	0	0	0	0	0
Technological Change	0	0	0	1	1	0	2
Unlawful Work Stoppage/Lockout	6	3	3	4	0	6	22
Unfair Labour Practice	12	33	96	49	23	44	257
Safety	1	3	6	6	4	5	25
Determination of Existence of Collective Agreement	2	2	3	4	0	3	14
Miscellaneous	0	1	4	4	7	2	18
Total	44	81	215	134	76	152	702

Table 3

Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed of in 1988-89

Type of Case	Carried over from 1987-88	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed of	Carried Over to 1989-90
Review	82	113	89	26	10	125	70
Certification	63	159	79	29	51	159	63
Declaration of Single Employer	28	27	12	3	11	26	29
Revocation	11	20	14	6	0	20	11
Successor Rights	4	6	7	0	1	8	2
Sale of Business	38	100	11	5	10	26	112
Whether Employee Covered by Collective Agreement	14	22	3	4	7	14	22
Technological Change	1	3	0	1	1	2	2
Religious Objections	3	3	1	2	0	3	3
Imposition of First Agreement	-	-	-	-	-	-	-
Unlawful Work Stoppage	5	17	11	2	9	22	0
Unfair Labour Practice	164	353	18	80	159	257	259
Safety	13	31	3	11	11	25	19
Miscellaneous	7	13	8	4	3	15	5
Total	433	867	256	173	273	702	597

Table 4

Nature of Applications Received by Industry in 1988-89

	Cert.	Review	Revoc.	U.P.L.*	Strikes	Bus. Sale	Single Emp.	Misc.	Total
Air Transport	10	9	1	34	3	4	3	6	70
Banks	4	2	6	5	0	0	0	1	18
Broadcasting	17	14	2	24	6	2	0	1	66
Communications	1	3	0	8	1	1	0	7	21
Crown Corporations	2	12	1	39	1	80	6	24	165
Feed and Grain	3	1	1	4	1	0	0	3	13
Longshoring	5	7	1	16	2	0	1	5	37
Railways	2	15	0	33	0	0	0	13	63
Road Transport	73	28	8	170	2	11	16	14	322
Shipping	17	19	0	9	1	2	1	2	51
North Territories	13	3	0	8	0	0	0	0	24
Miscellaneous	10	0	0	3	0	0	0	2	15
Non Federal	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	159	113	20	353	17	100	27	78	867

* Unfair Labour Practice complaints

Table 5

Nature of Applications Disposed of by Industry in 1988-89

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.P.L.*	Strikes	Bus. Sale	Single Emp.	Misc.	Total
Air Transport	12	17	4	36	4	5	5	8	91
Banks	4	0	6	2	0	0	0	0	12
Broadcasting	16	20	0	20	7	1	1	6	71
Communications	7	5	0	10	1	1	0	5	29
Crown Corporations	2	4	1	43	1	1	6	18	76
Feed and Grain	5	8	1	5	1	0	0	3	23
Longshoring	6	3	0	26	2	0	0	2	39
Railways	0	17	0	35	1	0	0	7	60
Road Transport	68	22	7	62	3	12	13	10	197
Shipping	15	24	0	7	2	6	1	3	58
North Territories	11	5	0	7	0	0	0	2	25
Miscellaneous	8	0	1	1	0	0	0	3	13
Non Federal	5	0	0	3	0	0	0	0	8
Total	159	125	20	257	22	26	26	67	702

* Unfair Labour Practice complaints

Table 6

Certification Applications Disposed of by Industry in 1988-89

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total no. of decisions	Heard	Votes Held
Air Transport	7	3	2	12	2	1
Banks	4	0	0	4	0	0
Broadcasting	13	1	2	16	0	0
Communications	2	5	0	7	4	0
Crown Corporations	1	1	0	2	1	0
Feed and Grain	3	2	0	5	1	3
Longshoring	4	0	2	6	0	0
Railways	0	0	0	0	0	0
Road Transport	32	8	28	68	7	10
Shipping	7	3	5	15	0	0
North Territories	5	3	3	11	0	3
Miscellaneous	1	2	5	8	0	2
Non Federal	0	1	4	5	1	0
Total	79	29	51	159	16	19

Table 7

Size of Bargaining Units Certified in 1988-89

Number of employees	Number of Applications	%	Cumulative%
0/10	23	29.1	29.1
11/20	16	20.3	49.4
21/30	16	20.3	69.6
31/40	6	7.6	77.2
41/50	2	2.5	79.7
51/60	3	3.8	83.5
61/70	3	3.8	87.3
71/100	3	3.8	91.1
101/130	1	1.3	92.4
131/160	2	2.5	94.9
161/190	1	1.3	96.2
190 and over	3	3.8	100.0
Total	79	100.0	

Total number of employees affected: 3 285
Median size of unit: 21 employees
Newly organized: 2 906
Previously organized: 379

Table 8

Review Applications Disposed of by Industry in 1988-89

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total no. of Decisions	Heard
Air Transport	14	3	0	17	2
Banks	0	0	0	0	0
Broadcasting	6	9	5	20	6
Communications	4	0	1	5	1
Crown Corporations	3	1	0	4	1
Feed and Grain	8	0	0	8	1
Longshoring	2	1	0	3	1
Railways	15	1	1	17	0
Road Transport	15	5	2	22	1
Shipping	17	6	1	24	0
North Territories	5	0	0	5	0
Miscellaneous	0	0	0	0	0
Total	89	26	10	125	13

Table 9

Unfair Labour Practice Complaints Against Employers Received and Disposed of by Industry in 1988-89 *

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	Heard
Air Transport	18	6	2	21	29	11
Banks	5	0	0	2	2	0
Broadcasting	21	3	0	12	15	3
Communications	6	0	1	7	8	1
Crown Corporations	22	2	11	14	27	13
Feed and Grain	4	0	3	2	5	2
Longshoring	0	0	0	3	3	1
Railways	7	0	1	3	4	0
Road Transport	42	4	5	35	44	16
Shipping	4	0	2	1	3	1
North Territories	7	0	2	4	6	0
Miscellaneous	3	0	3	1	4	0
Total	139	15	30	105	150	48

* number of cases

Table 10

Unfair Labour Practice Complaints Against Unions Received and Disposed of by Industry in 1988-89 *

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	16	0	3	4	7	0
Banks	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	3	0	2	3	5	2
Communications	2	0	0	2	2	0
Crown Corporations	17	0	10	6	16	4
Feed and Grain	0	0	0	0	0	0
Longshoring	16	1	12	10	23	13
Railways	26	0	14	17	31	5
Road Transport	128	2	7	9	18	7
Shipping	5	0	2	2	4	1
North Territories	1	0	0	1	1	0
Miscellaneous	0	0	0	0	0	0
Non Federal	0	0	0	0	0	0
Total	214	3	50	54	107	32

* number of cases

Table 11

Complaints Received in 1988-89 by Section of the Code and by Industry

Industry	Sections of the Code									
	24(4)	37	50(a)	50(b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Air Transport	2	16	-	-	-	18	-	6	-	42
Banks	1	-	-	1	-	3	-	1	-	6
Broadcasting	2	3	3	4	-	17	-	5	-	34
Communications	-	2	-	-	-	6	-	-	-	8
Feed and Grain	2	-	-	-	-	4	-	1	-	7
Longshoring	-	4	-	-	14	-	10	-	-	28
Railways	1	23	-	-	-	5	3	3	-	35
Road Transport	5	127	3	-	-	41	2	10	-	188
Shipping	-	3	-	-	1	4	2	-	-	10
North Territories	-	1	1	-	-	5	-	4	-	11
Crown Corporations	2	16	-	2	-	19	1	1	-	41
Miscellaneous	-	-	-	-	-	3	-	1	-	4
Total	15	195	7	7	15	125	18	32	0	414

* number of alleged violations, not cases

Table 12

Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed of by Industry in 1988-89

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	3	0	1	4	3
Banks	0	0	0	0	0
Broadcasting	6	0	1	7	6
Communications	0	0	1	1	0
Crown Corporations	1	0	0	1	1
Feed and Grain	0	0	1	1	1
Longshoring	0	0	2	2	2
Railways	0	1	0	1	1
Road Transport	1	0	2	3	1
Shipping	0	1	1	2	1
North Territories	0	0	0	0	0
Total	11	2	9	22	16

Table 13

Number of Cases Heard by Type of Application* in 1988/89

Type of Case	Number Heard
Review	26
Certification	14
Change of Terms and Conditions of Employment	4
Declaration of Single Employer	5
Revocation	2
Sale of Business	22
Whether Employee Covered by Collective Agreement	6
Technological Change	1
Religious Objection	1
Imposition of First Collective Agreement	0
Unlawful Work Stoppage	15
Complaint of Unfair Labour Practice	85
Consent to Prosecute	0
Filing of Board Order in Federal Court	1
Access to Employer's Premises	0
Safety	13
Total	195

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing.

Table 14

Number of Days Spent in Hearing by Region in 1988-89

Region	Number of days
Atlantic	32
Quebec	84
Ontario	117
Pacific and Central	53
Total	286

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1989

(with comparative figures for the year ended March 31, 1988)

	1989	1988
Salaries and wages	$4,495,102	$4,295,731
Contributions to employee benefit plan	736,000	711,000
Transportation and communications	791,111	645,840
Information	76,641	107,061
Professional and special services	510,536	391,552
Rentals	184,551	151,423
Purchased repair and upkeep	52,472	39,796
Utilities, materials and supplies	150,030	120,907
All other expenditures	18,574	3,281
Capital	125,005	184,015
Accommodation provided by D.P.W.	1,350,000	1,348,000
D.S.S. cheque issue	10,000	15,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	106,000	96,000
Total Expenditures	$8,606,022	$8,109,606

Total expenditures provided by:

Department of Labour Vote 10	$6,393,144	$5,939,606
Employee Benefits	736,000	711,000
O.G.D. which provided services without charge	1,466,000	1,459,000
	$8,595,144	$8,109,606

Certified correct:

Director of Administrative Services

Approved:

Chairman

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

16E RAPPORT ANNUEL

1988-1989

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télex: 053-4426
Télécopieur: (613) 995-9493

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

N° de cat. LR1-1989

ISBN 0-662-57480-X

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

16E RAPPORT ANNUEL

1988-1989

Membres du Conseil

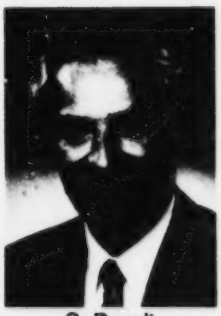
PRÉSIDENT

M. Lapointe

VICE-PRÉSIDENTS

H. Jamieson

T. Eberlee



S. Brault

MEMBRES

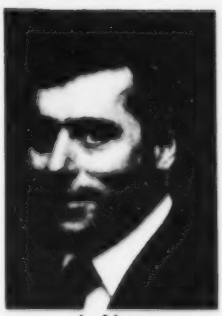
V. Gannon

L. Parsons

C. Davis

G. Gosselin

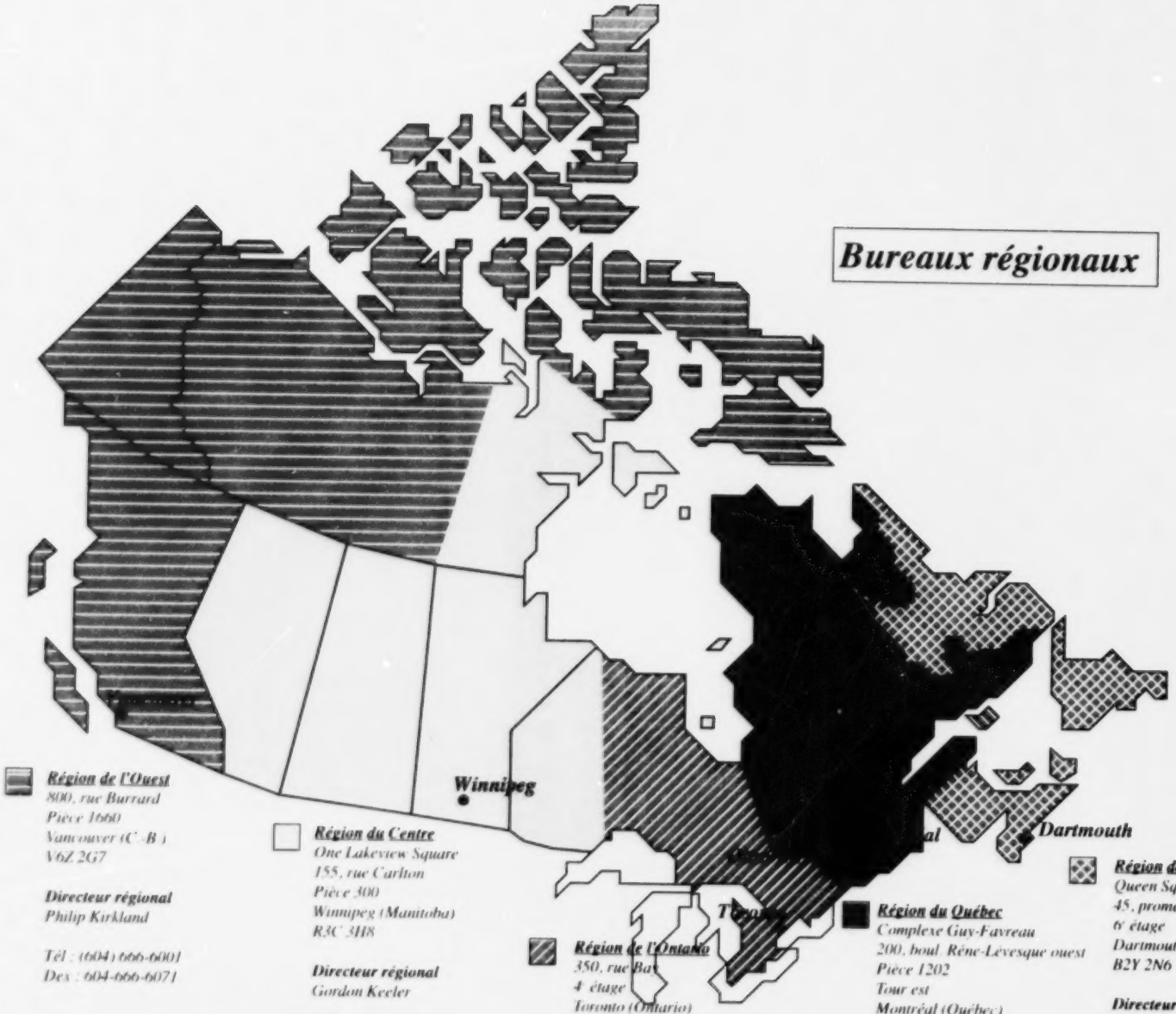
E. Bourassa



J. Alary

R. Cadieux

Bureaux régionaux



Région de l'Ouest
800, rue Burrard
Pièce 1660
Vancouver (C.-B.)
V6Z 2G7

Directeur régional
Philip Kirkland

Tél : (604) 666-6001
Dex : 604-666-6071

Région du Centre
One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3H8

Directeur régional
Gordon Keeler

Tél : (204) 983-3145
Dex : 204-983-3170

Région de l'Ontario
350, rue Bay
4e étage
Toronto (Ontario)
M5H 2S6

Directeur régional
Peter Suchanek

Tél : (416) 973-3782
Dex : 416-973-6543

Région du Québec
Complexe Guy-Favreau
200, boul. René-Lévesque ouest
Pièce 1202
Tour est
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

Directrice régionale
Debra Robinson

Tél : (514) 283-3258
Télex : 05562171
Dex : 514-283-3590

Région de l'Atlantique
Queen Square
45, promenade Alderney
6e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

Directeur régional
John Vines

Tél : (902) 426-7068
Dex : 902-426-7397

LIBERTÉS FONDAMENTALES

«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»

(Article 8, Partie I,
Code canadien du travail)

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 22 mai 1990

L'honorable Jean Corbeil
Ministre du Travail
Travail Canada
Place du Portage
Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Au nom de l'ancien Président, Marc Lapointe, et aux termes des dispositions de l'article 121 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1989.

Le tout respectueusement
soumis,

J.F.W. Weatherill
Président

Office of the Chairman
Cabinet du Président

Table des matières

	Page
Introduction	1
Le Conseil canadien des relations du travail	5
• Compétence constitutionnelle	5
• Composition du Conseil	6
• Personnel du Conseil	8
• Publications	9
• Organigramme	10
Motifs de décision	11
Révision judiciaire et procédures connexes	19
Activités du Conseil en 1988-1989	23
Activités par type d'affaire	25
Activités par secteur d'activité	33
Aperçu historique du Code canadien du travail (Partie I)	37
Tableaux statistiques	39
État financier	47

Introduction

Le 1er mars 1973, une loi du Parlement modifiant la législation du travail fédérale est entrée en vigueur. Les modifications apportées découlaient d'une importante étude à laquelle avaient contribué un grand nombre de spécialistes canadiens en relations ouvrières et en droit du travail. Cette étude, dite le rapport Woods, débouchait sur une foule de recommandations dont certaines ont été retenues et incorporées dans la nouvelle loi. L'une des recommandations les plus importantes a donné naissance à un Conseil canadien des relations du travail très différent.

Au 31 mars 1989, il se sera donc écoulé plus de 16 ans depuis la création du nouveau Conseil. J'estime qu'il y a peut-être lieu de dresser un bilan.

Il semble que c'est encore un lieu commun que, dans des domaines de plus en plus complexes, les gouvernements démocratiques modernes doivent recourir de plus en plus à des tribunaux administratifs spécialisés pour gouverner efficacement.

Non seulement les relations ouvrières sont-elles parfois orageuses, mais elles sont aussi délicates, sûrement complexes et certainement importantes dans le développement de politiques économiques fructueuses.

Bon nombre d'obligations, de droits et de recours nouveaux ont été incorporés au Code canadien du travail par les modifications de 1973. Certains exigeaient l'exercice de pouvoirs quasi judiciaires et de pouvoirs administratifs accrus. Le Conseil devenait, par suite de certaines modifications de 1973, un tribunal administratif quasi judiciaire. On prévoyait que, en raison des changements apportés au rôle du nouveau tribunal, le volume d'affaires allait croître.

L'ancien Conseil était surtout un tribunal administratif qui constituait une division du ministère du Travail, se rapportant au ministre du Travail et dont presque tous les services requis pour fonctionner lui étaient fournis par les fonctionnaires à l'emploi du Ministère. En outre, les membres n'y siégeaient pas d'une façon permanente et à plein temps. Leurs nominations étaient recommandées par les associations ouvrières et patronales. Les membres pouvaient continuer de représenter la partie qui avait recommandé leur nomination: c'était un conseil «partisan».

Le Conseil siégeait en moyenne trois ou quatre jours par mois à Ottawa, et ce n'est que très rarement, au besoin, qu'il convoquait des audiences publiques à l'extérieur de la ville.

Dès 1973, le nouveau Conseil devenait un tribunal indépendant de Travail Canada. Il rendait compte directement au Parlement. Il gérait son propre budget pour lequel il était imputable au Parlement. Et, il lui incombait de doter lui-même les postes de soutien requis. Les membres étaient nommés de façon permanente (mandats de cinq ou de dix ans) et à plein temps. À ce titre, ils ne devaient aucune allégeance aux parties patronale ou syndicale.

En tant que tribunal administratif quasi judiciaire, quels défis devait-il relever?

La compétence fédérale en matière de relations ouvrières vise un nombre plutôt modeste d'employés, soit environ 700 000. Ceci s'explique du fait que la Constitution attribue la compétence première aux provinces. Son aire géographique est toutefois nationale et cette compétence s'étend aux employeurs et à leurs employés dans des secteurs importants, notamment aviation, rail, transport routier, radiodiffusion, télécommunications, etc. En outre, le Conseil a compétence exclusive sur les deux territoires.

Après une étude approfondie de la volonté du Parlement qui a été énoncée par des politiques et véhiculée par le Code canadien du travail, le nouveau Conseil canadien des relations du travail s'est attaqué à la réalisation de son objectif premier: mettre sur pied un tribunal administratif spécialisé de qualité.

Premièrement, la composition du Conseil devait être vraiment nationale:

- les membres devaient provenir de toutes les régions du Canada;
- les membres devaient posséder une expertise solide en relations ouvrières dans autant de secteurs régis par le Code que possible;
- la présence de membres de sexe féminin était essentielle;
- il devait y avoir suffisamment de membres bilingues pour répondre aux exigences linguistiques du pays.

Deuxièmement, le Conseil a décidé de décentraliser ses services pour y faciliter l'accès dans le Canada. Il a donc recruté du personnel de soutien spécialisé en relations ouvrières dans tout le Canada pour doter les bureaux qu'il a ouvert dans les régions. Il a délégué les pouvoirs nécessaires à ce personnel pour recevoir et traiter les demandes des parties, les aviser de leurs droits et obligations en vertu du Code et préparer les dossiers aux fins d'étude par un groupe du Conseil.

Contrairement à son prédécesseur, le Conseil est devenu un tribunal itinérant: chaque fois qu'une audience publique est nécessaire, elle est tenue aussi près que possible du lieu d'origine de la demande.

Troisièmement, malgré la vaste étendue de son champ de compétence, le Conseil devait pouvoir rendre justice le plus rapidement possible. Pour y arriver, il s'est équipé à l'interne comme à l'externe de moyens de communication modernes. Il a institué une grille de priorités pour traiter les affaires les plus urgentes, telles les grèves et les lock-out illégaux.

De plus, contrairement à son prédécesseur, le Conseil a privilégié une approche de transparence en motivant par écrit son interprétation des dispositions du Code qu'il devait appliquer. Toutes les décisions importantes ont été mises à la disposition de toute la communauté relevant de sa compétence en les publiant et distribuant sur demande.

En outre, afin de veiller à la qualité des décisions des membres des groupes du Conseil, ce dernier a mis sur pied une bibliothèque riche de toutes les jurisprudences et de toute la doctrine à la fine pointe du droit du travail au Canada et ailleurs. Les membres ont également accès aux travaux de recherchistes et d'avocats à l'administration centrale à Ottawa.

Enfin, toutes ces réalisations devaient s'accomplir le plus économiquement possible. En 1973, le Conseil se composait de 6 membres et de son personnel de soutien, comptant un peu moins de 100 personnes. En 1989, il se compose de 13 membres et du personnel, totalisant un peu plus de 100. Cependant, il doit traiter plus du double des affaires qu'il traitait en 1973.

Compte tenu de tous ces facteurs, il est possible de prétendre aujourd'hui que le Conseil a atteint l'objectif premier que le Parlement avait fixé en 1973. Et c'est un conseil des relations du travail qui s'est attiré le respect des autres conseils des relations du travail canadiens.

Cela étant dit, il ne faut cependant pas ignorer les dangers que représentent certains écueuils que ces quelque 15 ans d'expérience ont permis de déceler et qui pourraient influer sur la qualité de ses activités.

Quant à l'avenir, seuls les critères suivants offrent la garantie d'un Conseil de qualité:

1. Les gouvernements (et le Conseil en a connu plusieurs depuis 1973) se doivent d'instruire pleinement et constamment les députés et leurs ministres de la nature exacte du rôle du Conseil. Et ils doivent insister auprès d'eux pour qu'ils en respectent l'indépendance avec la rigueur la plus absolue.

   Le Conseil n'est pas un tribunal appartenant à la hiérarchie de la magistrature régulière, mais c'est un tribunal administratif quasi judiciaire qui n'est pas un tribunal inférieur. Il s'agit d'un tribunal spécialisé qui possède l'une des prérogatives dévolues à tous les tribunaux: l'immunité contre toute ingérence ou pression politique. Autant il est reconnu qu'il est impensable qu'un ministre, voire un député, se permette d'intervenir auprès d'un magistrat saisi d'une affaire, autant il devra être reconnu que le même geste est impensable lorsqu'il s'agit d'un groupe ou d'un membre du Conseil canadien des relations du travail saisi d'une affaire.

2. La pensée politique du Parlement doit en tout temps être exprimée clairement dans le texte de loi que le Conseil doit appliquer. Dès qu'il lui est signalé par la jurisprudence du Conseil ou par un jugement d'une cour de révision qu'il y a une faille ou une imprécision dans cette pensée politique, la modification nécessaire doit suivre le processus législatif pour y remédier dans les meilleurs délais. Sans ces modifications, le Conseil risque de tourner à vide.

   Sauf pour quelques modifications mineures en 1984, le Code canadien du travail n'a pas été revu en profondeur depuis 1978. Il s'est créé de sérieuses brèches à plusieurs endroits. Il faudra les colmater si la politique du Parlement n'a pas changé.

3. Le Conseil s'efforce d'exécuter son mandat avec un grand respect pour les droits des parties et de leurs avocats. Bien que le Conseil ne soit pas tenu d'appliquer toutes les règles de droit avec la même rigueur que la magistrature, il doit quand même respecter les règles fondamentales, telles la justice naturelle et l'audi alteram partem. Il croit que les parties et les membres du Barreau doivent respecter le rôle du Conseil en matière de relations ouvrières. Toute atteinte à ce respect mutuel ne pourrait qu'être néfaste pour le rôle important du Conseil.

4. Il a été fait allusion plus haut au caractère explosif des relations ouvrières et de la nécessité d'agir rapidement et définitivement. Pour ces raisons entre autres, le Parlement a préféré donner la compétence à un tribunal administratif spécialisé. Il est allé plus loin en statuant que les décisions du Conseil sont définitives et sans appel. Il a assorti cette préférence d'une clause privative dans le Code, comme il l'a fait

dans d'autres statuts instituant divers tribunaux administratifs spécialisés.

La loi protège cependant les parties en leur donnant accès à un recours en révision par une cour, et dans le cas du Conseil, la Cour fédérale du Canada.

Autant les clauses privatives semblent être faites pour être contournées, autant les tribunaux administratifs spécialisés en ont besoin pour s'acquitter des obligations dont ils ont été chargés par le Parlement.

Il est admis qu'il s'agit ici d'une opinion qui n'est pas partagée par tous. Mais si le Parlement croit toujours à la vertu d'une telle clause dans le Code canadien du travail, il devrait saisir toute occasion de la retoucher au besoin. Or, elle est présentement fortement affaiblie.

5. Les agences centrales, telles que le Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique et le Conseil privé, doivent tenter de mieux comprendre le rôle et les besoins précis des tribunaux administratifs en général, et de ceux du Conseil en particulier. Elles seront alors en mesure de mieux adapter au Conseil les grands programmes et politiques qu'elles mettent en oeuvre et appliquent à tous les ministères dotés de milliers d'employés tout autant qu'aux tribunaux de petite taille comme le Conseil. Les exigences de ces agences, soit la demande continue de rapports, l'élaboration de procédures compliquées et l'établissement de quotas, mettent à sec les rares et précieuses ressources de petits organismes comme le Conseil. En outre, les agences ne prévoient aucunes ressources additionnelles, portant ainsi atteinte aux objectifs réels de ces organismes.

6. Il importe enfin de traiter du délicat sujet de la nomination des membres du Conseil et des conditions de l'exercice de leur mandat, dont la rémunération.

   Depuis 1973, la méthode suivie et les critères utilisés pour nommer les membres ont été assez simples. La méthode suivie n'a jamais été enchassée dans une loi, une directive ou une règle écrite, pas plus d'ailleurs que les critères. Le dernier mot était celui du Premier Ministre.

   Il s'agissait d'un vacuum regrettable et dangereux.

   Quelque 30 personnes ont siégé au Conseil depuis 1973, et le Conseil a combattu sans relâche pour qu'aucune nomination n'ait eu comme principal ou seul mérite celui d'être une récompense politique. De ce nombre, très peu ont fait exception, et le Conseil et le milieu des relations ouvrières en ont payé le prix.

   Le patronage politique devrait être banni absolument du processus de nomination au Conseil canadien des relations du travail.

   Peu à peu et d'une façon officieuse le vacuum a été partiellement comblé. Le Conseil s'est fortement intéressé à la question et a formulé des suggestions pour établir un certain nombre de critères.

   Ils découlent tous des objectifs recherchés. Les voici:

   (i) par dessus tout, les candidats devaient posséder une profonde expertise en relations ouvrières et en droit du travail;

   (ii) ils devaient être objectifs ou avoir la capacité de le devenir;

   (iii) il devait y en avoir autant de provenance patronale que de provenance syndicale;

   (iv) ils devaient provenir de toutes les régions du Canada;

   (v) autant que possible, une concentration de leur expertise dans un des secteurs relevant de la compétence fédérale (aéronautique, transport routier, etc.);

   (vi) il devait y avoir des candidates;

   (vii) on recherchait un mélange de candidats plus âgés et plus jeunes;

   (viii) il devait y avoir un nombre suffisant de candidats bilingues, faute de l'être tous.

   Ce sont là les principaux critères.

   Le président a décidé d'établir un fichier contenant les coordonnées de candidats possibles de toutes les régions du Canada et qui répondaient à ces critères. Le Conseil était donc en mesure de proposer, à l'occasion d'une vacance, des listes de candidats de qualité.

   Une espèce de reconnaissance tacite du droit à être sérieusement consulté a éventuellement été accordée au Conseil.

   Mais on pourrait faire peu de cas de ce modus operandi demain. Il est donc bien évident qu'il

faudrait lui substituer dans les meilleurs délais un système de nominations structuré et permanent reconnaissant le rôle du Conseil dans un tel processus.

Le Conseil se console en observant le long cheminement de l'Association du barreau canadien pour faire instituer un mode et des critères valables régissant la nomination de juges aux différentes cours au pays. C'est avec plaisir que le Conseil lisait récemment que la même Association avait exprimé le désir de s'intéresser un jour aux nominations de membres à des tribunaux administratifs.

En outre, la durée des mandats des membres mérite certaines observations. À l'heure actuelle, la durée normale est de cinq ans pour un membre et de dix ans pour un vice-président ou le président. On l'a dit plus haut, on ne s'improvise pas membre de qualité. Il faut ajouter que même pour un membre de qualité, un apprentissage d'au moins deux ans est requis pour qu'il donne son plein rendement. Donc, pour un membre «de qualité», les mandats de cinq ans ou de dix ans peuvent être trop courts et, dans le cas contraire, ils sont assurément trop longs.

Selon des dispositions du Code actuel, ces mandats peuvent être renouvelés, mais seulement au bon plaisir du gouvernement. Cependant, dans le cas des titulaires de qualité et consentants, on devrait renouveler leur mandat afin d'assurer un suivi bénéfique dans l'établissement et l'élaboration d'une jurisprudence riche et cohérente. Le Conseil et les parties tireraient certes profit du renouvellement du mandat de membres chevronnés.

Par ailleurs, une pratique de ne renouveler automatiquement aucun mandat, pour quelque raison que ce soit, serait néfaste au recrutement des meilleurs candidats. En général, ces derniers ne cherchent pas activement des postes: c'est au contraire l'inverse. Si les candidats savaient qu'ils ne peuvent compter sur un renouvellement de mandat, pourquoi ces spécialistes de qualité interrompraient-ils une belle carrière, et qui plus est lucrative dans la majorité des cas, pour un mandat de courte durée, avec les ennuis d'une réinsertion dans leur milieu, parfois en catastrophe. En toute justice, il faudrait prévenir un membre que son mandat ne sera pas renouvelé au moins six mois avant la fin de celui-ci. Ce n'est malheureusement pas toujours le cas.

Combler les vacances au sein du Conseil a toujours semblé ardu depuis 1973. Le Conseil y a déjà fait allusion dans des rapports annuels antérieurs. Ce problème ne devrait pas exister.

Il se produit donc un autre facteur pour désintéresser les candidats de qualité, soit la rémunération.

Les membres reçoivent tous la même rémunération, alors qu'il y a prime au rendement dans le cas des vice-présidents et du président.

Pendant bon nombre d'années, la rémunération, y compris tous les avantages sociaux, se comparait favorablement avec celle des membres de la magistrature. Ce n'est plus le cas maintenant et cette différence sera encore plus accentuée, si on se fie aux recommandations qui font la nouvelle dans les médias touchant l'amélioration de la situation des membres de la magistrature.

Il est évident que toute la question du statut des membres doit être revue, que ce soit en terme de la durée des mandats, de leur renouvellement, de la rémunération et d'un processus d'évaluation.

En conclusion, il est possible de créer des tribunaux administratifs spécialisés de qualité si on leur donne les moyens de se doter de membres et de personnel de qualité et si le Parlement, les agences centrales, les parties et les cours comprennent bien leur rôle et leurs besoins particuliers. Sinon, il deviendra de plus en plus difficile, voire impossible, d'attirer et de retenir les spécialistes les mieux qualifiés pour y oeuvrer. C'est vrai pour le Conseil canadien des relations du travail.

Dans les jours qui ont suivi la fin de l'année financière 1988-1989, l'auteur de ces lignes apprenait le nom de son successeur à la présidence du Conseil canadien des relations du travail. Ce dernier a eu la gentillesse de me permettre d'écrire l'introduction du rapport annuel de 1988-1989 du Conseil, soit la dernière année de mon mandat, et je lui en suis reconnaissant.

Je profite de l'occasion pour lui souhaiter le plus grand succès. Je voudrais également remercier tous les membres du Conseil et tous ses employés. Sans leurs magnifiques efforts, l'objectif d'établir un tribunal de qualité n'aurait jamais été atteint.

Le Conseil canadien des relations du travail a été remanié en 1973 à la suite de l'adoption du Code canadien du travail, Partie V - Relations industrielles (maintenant Partie I - Relations du travail). Le «nouveau» Conseil a été établi par suite des études et des recommandations faites par l'Équipe spécialisée en relations de travail présidée par H.D. Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail,** Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1968). En se fondant sur ce rapport, le Parlement a remanié le CCRT en 1973 et l'a transformé en un tribunal autonome, impartial et quasi judiciaire jouissant de pouvoirs légaux concernant l'exécution, l'interprétation et l'application de la Partie V du Code canadien du travail. Le CCRT a également été désigné comme «ministère» au sens de la Loi sur la gestion des finances publiques et devait fonctionner en tant qu'organisme indépendant de Travail Canada. Le Parlement a énoncé les principes directeurs qui sous-tendent le rôle du «nouveau» CCRT dans le préambule du Code canadien du travail dont voici un extrait: «... le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et ... il estime que l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès; ...»

Une fois établi, le CCRT a installé son siège à Ottawa, comme l'exigeait le Parlement. Étant donné que son champ de compétence englobait les deux territoires et toutes les provinces du Canada, il lui a fallu dès le début vaincre les difficultés que cette situation engendrait. Le Conseil a décidé que, pour rendre ses services accessibles, il devait se déplacer. Ainsi, lorsqu'il est saisi de questions nécessitant la tenue d'une audience, il se rend habituellement à un endroit facile d'accès pour les parties qui doivent se présenter devant lui. Le Conseil continue à se déplacer partout au pays afin de tenir des audiences et de se tenir au fait des préoccupations des divers milieux de relations de travail.

Le Conseil doit offrir ses services, et notamment tenir ses audiences, dans les deux langues officielles du Canada.

Le CCRT a jugé que, s'il voulait apporter une aide constante aux milieux de relations de travail, et ce, avec diligence, il lui fallait décentraliser ses services et être toujours présent dans les diverses régions du pays. À cette fin, il a établi des bureaux régionaux à Dartmouth, à Montréal, à Toronto, à Winnipeg et à Vancouver. Ces bureaux peuvent compter sur un directeur et sur des agents des relations de travail expérimentés. On leur confie des affaires sur lesquelles ils sont chargés d'enquêter. Ils agissent également à titre de médiateurs dans le cas des plaintes de pratique déloyale de travail, ainsi que des grèves et des lock-out illégaux. Le règlement de ces plaintes et de ces différends évite au Conseil de tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect «redressement» de son approche dans les cas de ce genre. Quand les agents des relations de travail réussissent à régler des grèves et des lock-out illégaux, ils peuvent éviter les conséquences d'un arrêt de travail illégal prolongé et inattendu dans des services importants.

Par ailleurs, les bureaux du Conseil fournissent au public des renseignements sur le Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), de même que sur les politiques, la procédure et la jurisprudence du Conseil. De plus, ils tiennent l'administration centrale au courant des questions intéressant les divers milieux de relations de travail.

Compétence constitutionnelle

La compétence constitutionnelle en matière de relations de travail relève principalement des provinces. Toutefois, au palier fédéral, le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et dans les territoires en ce qui concerne les ouvrages, entreprises ou affaires de nature fédérale ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Voici, en termes généraux, la liste des secteurs et activités visés:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés d'État
- Minoteries, usines d'aliments et élévateurs
- Débardage
- Activités dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon
- Chemins de fer (interprovinciaux et internationaux)
- Transport routier (interprovincial et international)
- Navigation et expéditions par eau
- Divers ouvrages que le Parlement déclare être à l'avantage du Canada en général

On estime que 600 000 employés sont assujettis aux dispositions de la Partie I du Code canadien du travail (Relations du travail). Le Conseil est également chargé d'appliquer certaines dispositions de la Partie II du Code (Sécurité et santé au travail) comme il est expliqué plus loin à la page 32.

Composition du Conseil

Le Conseil est composé de membres à plein temps qui possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin que le Conseil reste un organisme vraiment national, les membres choisis viennent des quatre coins du pays. À titre de membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste rémunéré. Par ailleurs, le Code a été modifié en 1984 et prévoit maintenant la nomination de membres à temps partiel chargés d'examiner les plaintes relatives à la sécurité qui sont fondées sur la Partie II du Code.

Aux termes de la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence d'au moins trois membres, dont le président ou un vice-président, sauf en ce qui concerne les renvois ou plaintes fondés sur la Partie II du Code canadien du travail (Sécurité et santé au travail). À cet égard, selon l'article 156 de la Partie II, tout membre du Conseil peut être saisi de telles affaires. Une autre exception est également prévue par le paragraphe 14(2) de la Partie I dans le cas d'une question non contestée.

Au cours de l'année 1988-1989, un vice-président et un membre ont quitté le Conseil. Celui-ci tient à remercier publiquement M[e] M. Brian Keller et M. Jim Abson pour les années qu'ils ont consacrées au Conseil et au milieu des relations de travail. Ils continueront à agir en qualité de membre dans les affaires où leur participation continue s'avère nécessaire.

Voici une brève biographie des personnes qui étaient membres du Conseil au 31 mars 1989.

Président

Marc Lapointe, c.r.

M[e] Lapointe est président du Conseil depuis sa réorganisation en 1973 et était auparavant associé principal de l'étude Lapointe, Lévesque, Gagnon, Bertrand et associés à Montréal. Au cours de 26 ans de pratique privée, il a été conseiller juridique auprès d'un grand nombre de syndicats partout au Canada, mais surtout au Québec. En 1964, il a été nommé conseiller de la Reine. M[e] Lapointe, qui est originaire du Québec, est diplômé de l'Université de Montréal (baccalauréat ès arts). Il détient aussi un baccalauréat spécialisé en droit civil et une maîtrise en droit du travail qui lui ont été décernés par l'Université McGill.

Tout en pratiquant le droit, il a été, pendant de nombreuses années, chargé de cours en législation du travail à la faculté de droit des deux universités susmentionnées. Il a publié un grand nombre d'articles *concernant le droit du travail.*

Vice-présidents

Hugh R. Jamieson

Membre du Conseil depuis 1978, M. Jamieson a été nommé vice-président en juillet 1982. Avant de se joindre au Conseil, il a été vice-président du Conseil des relations du travail du Manitoba pendant cinq ans, responsable de l'application de la «Payment of Wages Act» et de la «Labour Relations Act» du Manitoba. Au cours de cette période, il a exercé les fonctions de président suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba durant les absences prolongées du Président. Avant 1973, il a été greffier suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba ainsi qu'inspecteur du travail au sein de l'administration de cette province. En cette qualité, il devait mener des enquêtes sur divers conflits de travail et agir à titre de médiateur.

Thomas M. Eberlee

M. Eberlee a été sous-ministre fédéral du Travail pendant huit ans avant d'être nommé en août 1982. Il a fait carrière pendant plus de 25 ans au sein des fonctions publiques provinciale (Ontario) et fédérale. Avant de se joindre à Travail Canada en 1974, il avait occupé plusieurs postes dans l'administration provinciale de l'Ontario, notamment comme sous-ministre des Services sociaux et communautaires et comme sous-ministre du Travail. Il a été membre de comités du cabinet et de commissions responsables de questions telles que les droits de la personne, la formation de la main-d'oeuvre et les relations employés-employeur dans le secteur de la construction. Il est titulaire d'un diplôme en histoire moderne de l'Université de Toronto.

Serge Brault

M[e] Brault a été nommé en avril 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et sa licence en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). Par la suite, M[e] Brault a pratiqué le droit auprès d'une des fédérations membres de la Confédération des syndicats nationaux et, depuis 1974, en pratique privée; il s'est intéressé à tous les aspects des relations de travail. En outre, M[e] Brault a été chargé de cours en droit du travail et en

droit civil à l'Université du Québec à Montréal, ainsi qu'à l'Université de Montréal.

Membres du Conseil

Victor E. Gannon

M. Gannon a été nommé en septembre 1980. Après avoir obtenu un diplôme du collège Loyola, il a travaillé pendant de nombreuses années dans le secteur des chemins de fer, au niveau de la gestion et de l'élaboration des structures de gestion. Au cours des dernières années de son affectation au CN, il s'est occupé de relations de travail. Au cours de sa carrière, M. Gannon s'est occupé de négociations collectives, de l'interprétation de conventions collectives, des griefs, de l'arbitrage et du règlement de grèves tant au Canada qu'à l'étranger.

Linda M. Parsons

Au moment de sa nomination en septembre 1985, M^me^ Parsons travaillait comme agent des affaires publiques pour Travail Canada à Ottawa. Elle a acquis une vaste expérience de tous les aspects des relations industrielles, notamment au cours de ses périodes d'affectation auprès de l'Association de la Fonction publique de Terre-Neuve et auprès du Congrès du travail du Canada. De plus, elle a déjà été présidente du conseil du travail de la ville et du district de St. John's (T.-N.) et elle était anciennement membre de la direction de la Fédération du travail de Terre-Neuve et du Labrador.

Calvin B. Davis

M. Davis, de Vancouver (C.-B.), qui a été nommé en septembre 1985, était membre à temps partiel du Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction de cette province. Membre de la section locale 97 de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a été représentant syndical auprès du conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

Ginette Gosselin

M^me^ Ginette Gosselin est infirmière de profession. Elle possède une vaste expérience des relations de travail, particulièrement dans les secteurs public et parapublic. D'abord présidente de son syndicat régional, l'Alliance des infirmières de Montréal, M^me^ Gosselin devient en 1976 la première présidente de la Fédération québécoise des infirmières et infirmiers et le demeurera pendant huit ans. À ce titre, M^me^ Gosselin s'est occupée de tous les aspects des relations de travail: organisation et représentation des membres, organisation et coordination des services aux membres, négociation de conventions collectives, application desdites conventions, médiation, conciliation et arbitrage, ainsi que poursuite et règlement de grèves. Au cours de cette période, elle a également été, à l'occasion de négociations sectorielles avec le gouvernement du Québec, coprésidente du regroupement des infirmières et infirmiers du Québec. M^me^ Gosselin a aussi agi, pendant trois ans, comme membre du Conseil de la santé et des services sociaux de la région métropolitaine de Montréal. Au moment de sa nomination, M^me^ Gosselin était étudiante au département de sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal.

Evelyn Bourassa

M^me^ Evelyn Bourassa a une longue expérience de la gestion et des relations de travail dans le domaine de la radiodiffusion. Au cours de sa carrière à la Société Radio-Canada, M^me^ Bourassa a représenté cette dernière lors de la négociation de conventions collectives et a dirigé des activités connexes. Elle a été responsable de l'application, de l'interprétation et de la mise en oeuvre desdites conventions ainsi que de leur gestion, notamment par l'entremise des comités mixtes et des comités de griefs et par arbitrage. Elle avait antérieurement occupé divers postes au sein du Syndicat canadien de la Fonction publique à titre de membre du Comité exécutif de la section locale 675, de coordonnatrice et de porte-parole du comité des griefs et de membre du Cartel intersyndical regroupant les syndicats du réseau français de la Société Radio-Canada.

Jacques Alary

M. Jacques Alary a acquis son expérience en relations de travail dans le secteur du transport routier en participant à la négociation de conventions collectives à

différentes tables sectorielles provinciales. Il a également été responsable de l'application paritaire des décrets de convention collective ainsi que de la gestion d'un fonds de pension et d'une police d'assurance sectoriels. Il a participé à la formation et à la gestion d'une association sectorielle de santé et sécurité au travail dans le même secteur. Avant d'être nommé au Conseil, M. Alary était vice-président exécutif de l'Association du camionnage du Québec et membre de différentes associations provinciales et nationales d'intérêts divers.

Robert Cadieux

Avant d'être nommé au Conseil en octobre 1988, M. Cadieux était depuis 15 ans représentant syndical. Il a occupé pendant six ans le poste de Vice-président au Québec et aux Maritimes du Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de la radio et de la machinerie (SITE) qui, en 1984, a été fusionné avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (STCC).

Au cours de sa carrière, il a été responsable de nombreux dossiers de négociation collective, d'arbitrage et de règlement de grève. Il a en outre oeuvré comme formateur en éducation syndicale.

M. Cadieux détient un diplôme en sciences sociales avec spécialisation en droit du travail de l'Université de Montréal.

Personnel du Conseil

Le Président, les Vice-présidents et les Membres du Conseil sont nommés par décret, mais le reste du personnel est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, 91 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 66 à l'administration centrale à Ottawa et 25 dans les bureaux régionaux.

Outre les fonctions dont il est chargé par la loi, le Conseil assure les services suivants: Administration, Opérations, Services juridiques, Personnel, ainsi que Planification et élaboration du programme.

a) Administration

La Direction de l'administration est chargée de tous les services de soutien administratif et financier nécessaires au Conseil. Elle s'occupe notamment de la coordination globale de ses ressources administratives et de la prestation de services essentiels comme le traitement de textes, les achats, la comptabilité, la reproduction et le courrier; elle prend les dispositions nécessaires concernant les salles et les services aux fins des audiences publiques. Elle est aussi chargée de fournir au Conseil des locaux suffisants pour ses activités. La Direction dispose à Ottawa d'une bibliothèque de consultation et de recherche bien pourvue. Enfin, elle gère un service des langues et des publications responsable de la production et de la diffusion de décisions/information («di»), du rapport annuel et des autres publications du Conseil.

b) Opérations

Le personnel des Opérations s'occupe du traitement des questions liées aux affaires dont le Conseil est saisi. Cinq directeurs régionaux relèvent directement du Président et sont responsables de la charge de travail de leur région. Le directeur des Opérations, qui lui aussi relève du Président, est chargé de tenir un répertoire central automatisé de tous les dossiers du Conseil, de coordonner le calendrier des audiences ainsi que de transmettre les décisions du Conseil aux parties.

c) Services juridiques

Cette section, constituée cette année de deux conseillers juridiques, d'un étudiant en droit et d'un personnel de soutien, effectue des travaux de recherche pour le Conseil. Celui-ci a généralement recours aux services d'avocats indépendants pour le représenter devant les tribunaux. Il s'efforce de faire appel aux services de divers bureaux d'avocats, tant de la partie patronale que de la partie syndicale, se spécialisant en droit administratif et en droit du travail. Les avocats sélectionnés demeurent habituellement dans la région où la procédure a été intentée.

d) Personnel

Cette direction s'occupe des services du personnel du Conseil, et notamment de la classification, de la dotation, des relations de travail, de la formation et du perfectionnement, des programmes de langues officielles et d'équité en matière d'emploi ainsi que de la paye et des avantages sociaux. De plus, elle est responsable de la planification des ressources humaines, et ce, dans le cadre de la planification des stratégies, des opérations et du travail. Elle s'occupe également des questions de santé et de sécurité au travail ainsi que des programmes d'aide aux employés.

e) Planification et élaboration du programme

Ce service est chargé de l'examen et de la mise à jour des politiques et procédures opérationnelles du Conseil, de la recherche, de l'étude des projets de modification du Code ainsi que des modifications elles-mêmes et de l'élaboration de documents d'information à l'intention du public.

Publications

Voici la liste des publications du Conseil:

Décisions/Information («dI»): publication trimestrielle et bilingue qui renferme les motifs des décisions rendues par le Conseil.

Le rôle du Conseil canadien des relations du travail: brochure bilingue qui décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil.

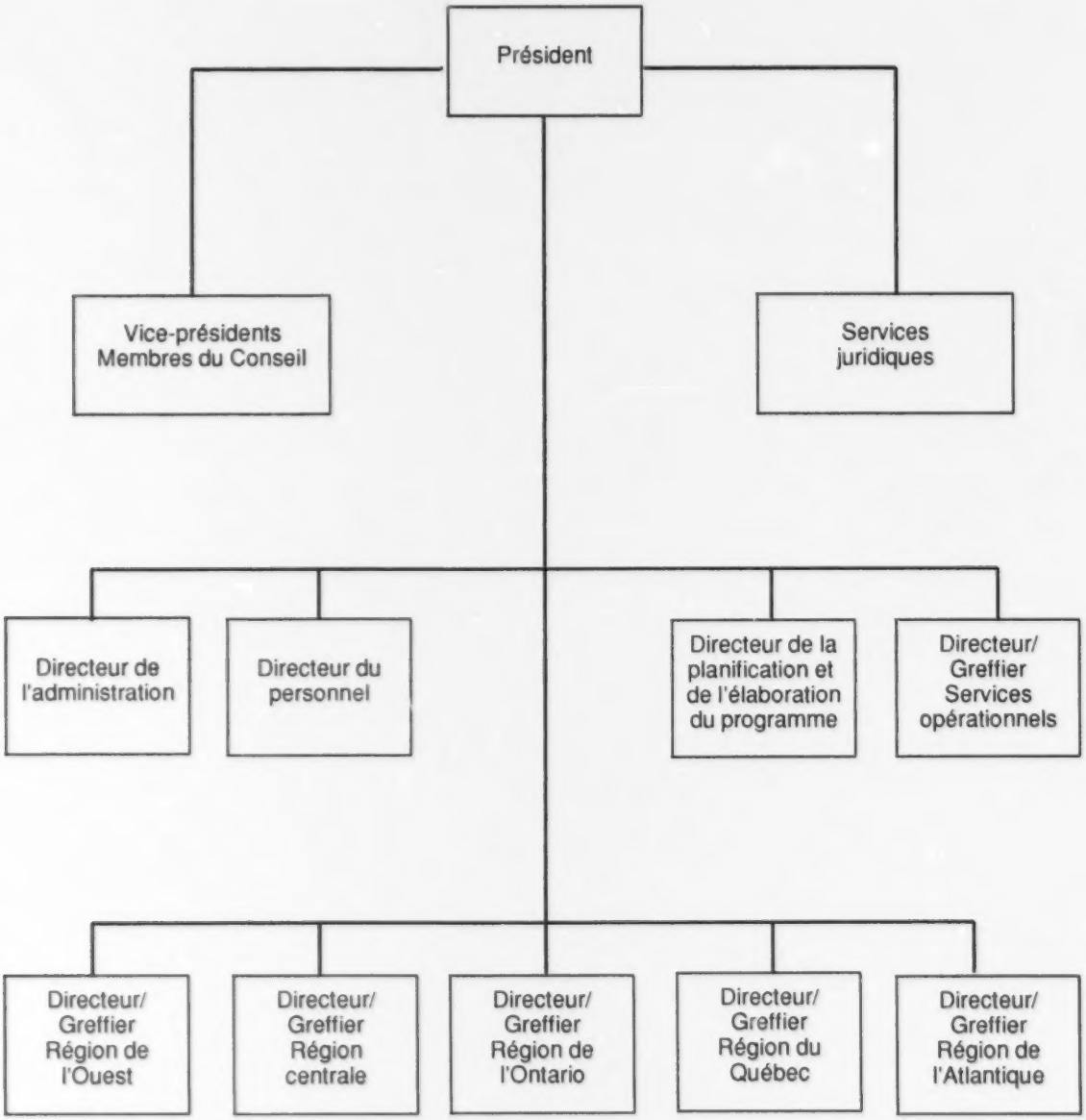
Circulaires d'information: série de circulaires portant sur des questions d'actualité et décrivant en termes simples les mécanismes du Conseil. À l'heure actuelle, trois circulaires sont mises à la disposition du public.

Bulletin bimestriel: document contenant un résumé de toutes les décisions rendues par le Conseil au cours d'une période de deux mois et expliquant où en sont les procédures judiciaires concernant les dossiers du Conseil.

Il est également possible de se procurer un exemplaire d'une décision particulière dans les deux langues officielles, ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

Pour obtenir des renseignements concernant les publications du Conseil, il suffit de téléphoner ou d'écrire à l'un des bureaux du Conseil ou de s'y présenter en personne.

Organigramme



Grève ou lock-out illégal

Dans **Overland Express, a division of TNT Canada Inc.**[1], le Conseil était saisi d'une demande visant à obtenir une déclaration de grève illégale ainsi qu'une ordonnance de cesser de faire. Il a agréé la demande, mais en est presque venu au point d'exercer le pouvoir discrétionnaire qu'il avait de ne pas rendre une telle ordonnance en raison de la manière dont les employés avaient été traités. Ainsi, depuis plus de deux ans, on n'avait fait aucun progrès à l'égard de la question des conditions de travail. Le Conseil a rappelé aux parties que son rôle ne consistait pas simplement à apaiser la tempête, mais à en chercher la cause et à utiliser les pouvoirs que lui conférait le Code pour rétablir des relations de travail normales.

Accréditation et questions connexes

Dans **Canada Post Corporation**[2], le Conseil a effectué un examen global de la structure existante des unités de négociation à Postes Canada. Par suite de cet examen, il a réduit le nombre d'unités de négociation de 26 à 4, en se fondant sur les critères habituellement utilisés par les commissions de relations de travail lorsqu'elles déterminent les unités de négociation habiles à négocier collectivement. Mentionnons notamment les tâches des employés, ainsi que leurs qualifications et compétences, leur désir et la «communauté d'intérêts» qui existe entre eux.

Canadien Pacifique Express et Transport[3] portait sur une demande d'accréditation au moyen de laquelle le Conseil canadien des Teamsters (le Conseil des Teamsters) cherchait à remplacer la Fraternité des commis de chemins de fer et de lignes aériennes à titre d'agent négociateur. Le Conseil a conféré au Conseil des Teamsters le statut de conseil de syndicats au sens du Code. Pour obtenir ce statut, le conseil doit remplir les conditions minimales exigées d'un syndicat. Il doit notamment être régi par des statuts, tous ses membres constituants doivent être des syndicats au sens du Code et chaque syndicat doit l'avoir autorisé à agir pour son compte.

Le Conseil a également suivi sa ligne de conduite selon laquelle le syndicat maraudeur qui tente de remplacer un agent négociateur en place doit fournir un commencement de preuve montrant qu'il jouit de l'appui de la majorité des employés compris dans l'unité de négociation (soit 50 % plus un). Dans cette affaire, il a été conclu que le Conseil des Teamsters n'avait pas obtenu l'appui requis pour justifier la tenue d'un scrutin.

Dans **Fondation canadienne pour la protection du patrimoine**[4], le Conseil n'avait pas compétence pour entendre la demande d'accréditation puisque la Fondation canadienne pour la protection du patrimoine (la Fondation) n'était pas une entreprise fédérale. Cette dernière avait été créée en vue de préserver les sites historiques du Canada. Elle recevait l'appui financier de l'administration fédérale, et ses employés recevaient leurs chèques de paye par l'entremise d'un ministère. Le Conseil a examiné les activités de la Fondation en tant qu'entreprise active. Il a décidé qu'elles se rapportaient à la propriété et aux droits civils dans la province, et qu'elles ne relevaient pas de la compétence fédérale.

Dans **Ministère de la Défense des États-Unis (base navale d'Argentia (T.-N.))**[5], le Conseil a réglé une demande d'accréditation qui avait été présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard des employés civils canadiens qui travaillaient dans une base militaire américaine située à Argentia (Terre-Neuve). Le Conseil a conclu que le contrat de travail que la base avait passé avec les employés constituait une «activité commerciale». Par conséquent, l'administration américaine ne pouvait pas se prévaloir de l'immunité de juridiction prévue par la Loi sur l'immunité des États, S.C. 1980-81-82-83, c. 95. Le Conseil a en outre conclu que les relations de travail qui existaient à la base relevaient de la compétence fédérale plutôt que de la compétence provinciale. Enfin, il a décidé que lesdites relations relevaient de sa compétence en vertu du Code. Toutefois, compte tenu de l'importance de l'affaire, il a renvoyé les trois questions de compétence à la Cour d'appel fédérale, conformément au paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale.

Dans **New Brunswick Broadcasting Co. Limited**[6], le Conseil, saisi d'une demande en vertu de l'article 18 du Code, avait à déterminer si le certificat d'accréditation de libellé universel visant «tous les employés» de New Brunswick Broadcasting Co. Limited s'étendant également à la nouvelle station de télévision MITV que l'employeur exploitait à Halifax. Le Conseil a jugé que les droits de négociation du syndicat ne s'étendaient pas aux activités de MITV.

Le Conseil a refusé d'appliquer les principes relatifs à l'accroissement qui sont établis dans **Téléglobe Canada**[7], jugeant qu'en l'espèce l'inclusion des employés de MITV Halifax dans l'unité de négociation du Nouveau-Brunswick, sans tenir compte de leurs désirs, serait contraire aux principes fondamentaux relatifs à la majorité prévus dans le Code en matière d'accréditation. Selon le Conseil, cette conclusion était justifiée du fait que le Code a pour objet de favoriser les intérêts des employés et non ceux des syndicats en tant qu'institutions.

Vente d'entreprise et employeur unique

Dans **Raynor Holdings & Investments Ltd.**[8], le Conseil a jugé qu'il n'avait pas compétense pour faire une déclaration de vente d'entreprise puisque Alliance Agencies Ltd. (Alliance) ne faisait pas partie intégrante de l'entreprise fédérale principale de Greyhound Bus Line. Alliance exploitait un terminus d'autobus en sa qualité d'agent de Greyhound. Son prédécesseur, Raynor, avait été accrédité par le Conseil. Alliance a acquis l'immeuble et certains biens meubles et a également embauché les anciens employés de Raynor. Alliance vendait des billets d'autobus pour diverses compagnies et exploitait le casse-croûte du terminus. Le Conseil a conclu que le simple fait qu'Alliance vendait des billets pour diverses compagnies de transport par autobus et assurait certains services ne voulait pas dire que ses activités étaient suffisamment intégrées à l'entreprise fédérale principale pour ne plus être assujetties à la compétence provinciale primordiale en matière de relations de travail.

Dans **Voyageur Inc.**[9], l'employeur envisageait de céder son service des finances à Voyageur Colonial Ltd. Le Conseil a jugé qu'il ne s'agissait pas d'une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du Code. Il était habilité à faire une déclaration de vente d'entreprise uniquement lorsqu'une telle vente avait réellement eu lieu, et non lorsqu'elle était simplement envisagée.

Service de Limousine Murray Hill Ltée[10] portait sur une demande présentée conformément à l'article 35 du Code en vue de l'obtention d'une déclaration d'employeur unique. Le Conseil a modifié certains des critères qui s'appliquaient aux déclarations fondées sur l'article 35. Il a fait remarquer que le Code n'exigeait pas que les employeurs fassent l'objet d'un contrôle commun, mais plutôt que leurs entreprises soient soumises à un tel contrôle. Il s'agit d'une distinction importante; en effet, si le contrôle commun ne s'applique qu'aux employeurs, la notion de possession ou de propriété des employeurs entre alors en ligne de compte. D'autre part, si le contrôle commun s'applique à l'entreprise, il convient d'examiner la direction ou l'orientation du travail. Le Conseil a conclu qu'il était essentiel de faire une distinction entre «employeur» et «entreprise», ces deux termes étant définis dans le Code.

Par conséquent, une entreprise n'a pas nécessairement à être un employeur pour être assujettie à une déclaration d'employeur unique. De plus, deux employeurs n'ont pas à être soumis à un contrôle mutuel ou au contrôle d'un tiers afin d'être considérés comme étant soumis à un contrôle commun au sens de l'article 35. Si deux employeurs entreprennent de contrôler ensemble diverses entreprises fédérales, ils peuvent être déclarés employeurs uniques et leurs entreprises une entreprise unique.

Suite à cette décision, le Conseil a été saisi de deux demandes de révision présentées en vertu de l'article 18 du Code par Autocar Connaisseur Inc.[11] de même que par un groupe d'employés de Connaisseur Inc.

Dans ces demandes, les requérants soutenaient qu'en raison d'une série de transactions, les deux sociétés avaient cessé d'être liées. Par conséquent, il convenait de révoquer la déclaration d'employeur unique et d'entreprise fédérale unique émise par le Conseil dans **Service de Limousine Murray Hill, supra.**

Le Conseil a accueilli les demandes de révision et a révoqué la déclaration d'employeur unique prononcée le 30 juin 1988.

Analysant l'effet du démantèlement de l'entreprise unique, le Conseil a jugé que les articles 44 et 45 du Code relatifs aux droits de successeur s'appliquaient. Comme conséquence de cette vente d'entreprise, le Conseil a constaté que l'unité de négociation unique n'avait plus sa raison d'être et qu'il y avait lieu, vu les deux employeurs distincts, de créer deux unités distinctes.

En raison, par ailleurs, de l'opposition des employés de Connaisseur à la présence du syndicat, le Conseil a ordonné, en vertu des pouvoirs qui lui sont reconnus en vertu de l'article 18 et du paragraphe 29(1) du Code, la tenue d'un scrutin de représentation auprès de ces employés avant que ne soit délivré le certificat d'accréditation devant les viser.

Pratiques déloyales de travail de la part de l'employeur

Dans **Air Canada (national)**[12], le Conseil a examiné une clause transitoire, qui avait pour effet de maintenir initialement en vigueur la convention collective et les conditions qui y étaient énoncées, une fois que les dispositions du Code relatives au statu quo étaient expirées et que le droit de grève ou de lock-out était acquis. Le Conseil a jugé qu'une telle clause n'avait pas pour effet de maintenir en vigueur les conditions de la convention collective au delà de la période légale de statu quo prévue par le Code. Même si les parties pouvaient négocier le droit de grève ou de lock-out au moyen d'une telle clause, l'accord ne pouvait pas influer sur les droits d'un syndicat qui n'y était pas partie, celui-ci ayant légalement le droit de faire du maraudage parmi les membres du syndicat en place.

Le Conseil a également décidé que l'employeur avait le droit de modifier les conditions de travail de ses employés comme moyen de pression, à la condition qu'une telle manoeuvre ne viole pas les dispositions du Code relatives aux pratiques déloyales de travail.

Dans **Frederick Transport Limited**[13], l'employeur a demandé que l'audience soit tenue «à huis clos» pendant qu'une preuve était présentée au sujet de «questions économiques», étant donné la nature confidentielle de certains états financiers qu'il voulait utiliser. Le Conseil a rejeté la demande et l'employeur a refusé de présenter une preuve à l'audience. Le Conseil ne disposait donc que des plaintes écrites comme éléments de preuve et, compte tenu de la disposition du Code selon laquelle la charge de la preuve est inversée à l'égard de telles plaintes, il a conclu que l'employeur s'était livré aux pratiques déloyales de travail en question.

Le Conseil a également décidé que la disposition du Code selon laquelle la charge de la preuve était inversée dans le cas d'une plainte de pratique déloyale de travail, disposition qui figure au paragraphe 98(4) du Code, ne violait pas les articles 7 et 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

Dans **Cablevision du Nord de Québec Inc.**[14], l'employeur avait sous-traité une partie de son exploitation la veille du jour où la demande d'accréditation avait été déposée. Le Conseil a examiné la question de la charge de la preuve imposée à l'employeur dans les affaires de pratique déloyale de travail. Il a fait remarquer que, plus les actions de l'employeur allaient à l'encontre de celles d'un «employeur raisonnable», moins l'argument invoqué par celui-ci, selon lequel ses actions n'étaient pas fondées sur un sentiment antisyndical, était convaincant. On a également fait remarquer que l'employeur peut s'acquitter de son obligation s'il établit, selon une preuve prépondérante, que ses décisions administratives ne constituaient pas un prétexte ou une tentative pour masquer son désir de tirer parti d'une situation et de se débarrasser des militants syndicaux.

Le Conseil a examiné l'ensemble de la preuve et a conclu que les actions de l'employeur n'étaient pas celles d'un employeur raisonnable; il a fait droit à deux des trois plaintes. La hâte avec laquelle l'employeur avait sous-traité le travail, à peu près au moment où la demande d'accréditation avait été déposée, a été jugée particulièrement pertinente.

Des plaintes de pratique déloyale de travail avaient également été portées dans **Voyageur Inc., supra**, où de nombreux plaignants avaient allégué que le paragraphe 94(3) du Code avait été violé. Avant l'audition des plaintes, l'employeur avait renoncé aux mesures disciplinaires qu'il avait imposées et avait annoncé qu'il réintégrait tous les employés touchés dans les fonctions qu'ils exerçaient avant le lock-out. Le Conseil a jugé qu'il devait malgré tout rendre une décision, vu que le syndicat contestait les mesures que l'employeur avait unilatéralement prises. Il a déclaré que ce dernier s'était livré à une pratique déloyale de travail.

Dans **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne**[15], la majorité des membres du Conseil a fait droit à une plainte de pratique déloyale de travail portée contre l'employeur, lequel avait adressé une réprimande écrite à trois de ses employés. La majorité considérait que les décisions antérieures mettant en cause l'employeur et dans lesquelles il avait été fait droit à des plaintes de pratique déloyale de travail étaient pertinentes lorsqu'il s'agissait d'examiner les relations des parties dans leur ensemble. Le membre du Conseil qui était dissident n'aurait pas tenu compte de ces décisions antérieures.

Dans **Angler's Cove Restaurant**[16], quatre employés s'étaient plaints que leur employeur avait mis fin à leur emploi lorsqu'ils avaient adhéré au syndicat. L'employeur a refusé de comparaître à l'audience tenue par le Conseil. Cette dernière a donc eu lieu en présence des plaignants seulement et la preuve présentée par ceux-ci n'a pas été contestée. Le Conseil a conclu que l'employeur avait violé les dispositions du Code concernant les pratiques déloyales de travail.

Dans **Société canadienne des postes**[17], notamment, l'employeur avait empêché des dirigeants syndicaux de distribuer des laissez-passer aux membres du syndicat en dehors des heures de travail dans les cafétérias des installations postales d'Edmonton et de Calgary. Le Conseil a décidé que la mesure qu'avait prise l'employeur constituait une pratique déloyale de travail. La préparation et la distribution des laissez-passer constituaient des activités syndicales légitimes et faisaient partie intégrante de l'«administration» d'un syndicat ou de la «représentation» par un syndicat au sens de l'alinéa 94(1)a) du Code.

Dans **Tecksol Inc.**[18], le Conseil, saisi d'une plainte de pratique déloyale de travail alléguant refus d'embaucher pour activités syndicales, devait déterminer si l'employeur visé par la plainte était bien l'employeur véritable. En effet, il y avait lieu de déterminer si ce dernier n'était pas plutôt le mis-en-cause. Transports Canada, qui avait confié à l'employeur apparent, Tecksol Inc., le contrat d'entretien des véhicules transbordeurs de passagers (VTP) à l'aéroport Mirabel. Le Conseil a jugé que puisque le Ministère exerçait un contrôle fondamental, notamment sur l'embauche, la formation, les horaires de travail, la définition des tâches, la

composition de l'effectif, le déroulement du travail et l'encadrement, c'était lui le véritable employeur des employés préposés aux VTP.

Le Conseil a rejeté la plainte puisqu'il était incompétent pour en disposer, le ministère des Transports n'étant pas assujetti à sa compétence, mais plutôt à celle de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Dans une affaire[19] concernant des allégations de pratiques déloyales de travail commises par la Société canadienne des postes, le Conseil a établi les limites de la protection qu'accorde le Code à l'employé-dirigeant syndical qui fait des déclarations publiques en sa qualité de représentant syndical des employés.

Dans cette affaire, la Société canadienne des postes avait imposé au président de l'Union des facteurs du Canada de la région de Coquitlam en Colombie-Britannique une suspension de cinq jours parce qu'il était allé parler devant le conseil municipal et qu'il y avait critiqué les politiques de la Société canadienne des postes en ce qui a trait à la distribution du courrier à domicile et à l'installation de nouvelles «super-boîtes». Le syndicat s'est plaint devant le Conseil qu'il s'agissait-là d'une pratique déloyale de travail puisque la suspension constituait de l'ingérence dans la représentation des employés par leur syndicat.

Le Conseil a donné raison au syndicat jugeant qu'en l'espèce la protection qu'accorde le Code à l'employé-dirigeant syndical s'étend à des critiques portées publiquement par celui-ci à l'endroit de son employeur lorsque de telles critiques ne comportent, au plus, que quelques légères exagérations rhétoriques et demi-vérités, mais rien qui ne soit assimilable à des déclarations relevant clairement d'un objectif personnel ou autre non relié aux intérêts de la collectivité.

Dans **Conspec Limitée**[20], le Conseil a de nouveau été saisi d'une plainte de pratique déloyale reprochant l'intervention injustifiée de l'employeur dans la représentation des employés par le syndicat.

En l'espèce, le président du syndicat avait fait des déclarations publiques préjudiciables à l'entreprise de l'employeur. En retour, l'employeur lui avait demandé de lire en ondes une déclaration contredisant ses déclarations publiques sans dire qu'il s'agissait d'un communiqué de l'employeur. À la suite des refus répétés du président du syndicat d'obtempérer à cette demande, ce dernier avait fait l'objet de suspensions successives pour insubordination.

Le Conseil a accueilli la plainte jugeant que l'employeur avait fait preuve d'antisyndicalisme puisque «les directives sur la façon de lire le document étaient directement reliées, autant que le texte lui-même, aux activités du plaignant»[21]. Le Conseil ne s'est toutefois pas prononcé sur la légalité des propos et gestes du président du syndicat, l'employeur ne les ayant pas invoqués à l'appui des mesures prises.

Dans une troisième affaire portant sur les droits et obligations des dirigeants syndicaux en matière de déclarations publiques[22], le Conseil a réitéré ce qu'il avait énoncé dans les affaires **Société canadienne des postes**[23] et **Québecair/Air Québec**[24], à savoir que les limites à établir pour déterminer ce qui est admissible en matière de déclarations aux médias dans le cadre du mandat de représentation du syndicat ne sont pas définitives et qu'elles doivent être fixées selon les circonstances de chaque affaire.

Dans cette affaire, la question était de savoir si l'employeur, Wardair Canada Inc., avait enfreint le Code lorsqu'il avait imposé des mesures disciplinaires à une dirigeante syndicale, M^me^ Dukovitch, par suite de la publication d'articles de journaux dans lesquels ses propos avaient été rapportés.

La majorité du groupe du Conseil a rejeté la plainte, étant d'avis que les limites de la protection offerte par le Code avaient en l'espèce été franchies puisque les nombreux propos attribués à M^me^ Dukovitch dans les articles étaient trompeurs ou, pour le moins, en partie inexacts.

En effet, comme ces propos ne se situaient pas dans un contexte de grève ou de négociation collective, le seuil permis en matière de déclarations publiques hostiles visant un employeur, de la part d'un dirigeant syndical, était moins élevé. De plus, les gestes de l'employeur ne traduisaient pas un sentiment antisyndical et l'employeur n'avait donc pas enfreint le Code tel qu'il avait été allégué.

La minorité, quant à elle, a jugé que les mesures imposées à la plaignante étaient bel et bien entachées d'un tel sentiment antisyndical et que les gestes de la dirigeante syndicale étaient dûment autorisés puisque, de plus, ils avaient été posés dans le contexte général du régime de négociation collective.

Pratiques déloyales de travail de la part du syndicat

Dans **Robert Lacoste and Marcel Leduc**[25], deux travailleurs qui avaient été congédiés pour vol ont allégué que leur syndicat ne les avait pas représentés

d'une manière juste en décidant de ne pas avoir recours à l'arbitrage. Les employés ont présenté un plaidoyer de culpabilité à l'égard des accusations qui avaient été portées contre eux au civil. Le Conseil a conclu que le syndicat n'avait pas manqué à son devoir de représentation juste aux termes du Code étant donné qu'il n'avait pas agi d'une manière arbitraire ou discriminatoire et qu'il n'avait pas fait preuve de mauvaise foi.

Dans cette affaire, on a d'abord cherché à déterminer si le devoir de représentation juste imposé par la Loi incombait au syndicat national ou à la section locale. Le Conseil a conclu que ce devoir incombait à la section locale étant donné qu'elle avait été accréditée à titre d'agent négociateur.

Dans **Clarence Hynes et al.**[26], on avait allégué que le syndicat, qui présentait les débardeurs à des employeurs selon le rang qu'ils occupaient sur un tableau d'affichage, avait appliqué d'une manière injuste et discriminatoire les règles de présentation, en violation du paragraphe 69(2) du Code. Le Conseil a répété qu'il n'avait pas l'habitude de s'ingérer dans les affaires internes d'un syndicat ou de se prononcer sur la question du rang occupé par les employés dans le système de présentation. Il veille uniquement à ce que le système lui-même soit juste et non discriminatoire. À cet égard, le Code autorise le Conseil à régler la plainte sans tenir d'audience publique.

Le Conseil a décidé de tenir une audience restreinte pour déterminer les modalités d'application du régime, mais non en vue de savoir si la manière dont le syndicat avait déterminé le rang de chaque employé était juste. Le Conseil a jugé que les divergences d'opinions concernant la manière dont chaque employé aurait dû être évalué n'étaient pas pertinentes. La décision qu'a prise le Conseil de tenir une audience restreinte à ce sujet fait actuellement l'objet d'une demande de révision devant la Cour d'appel fédérale[27].

Dans **William McArthur**[28], le Conseil a déterminé que l'omission de présenter un grief dans les délais impartis, lorsque l'objet du grief visait une clause aussi importante que la perte d'un emploi, constituait une négligence grave équivalant à de la mauvaise foi de la part du syndicat. Le Conseil a donc accueilli la plainte de représentation injuste déposée par l'employé à l'endroit de son syndicat.

Considérant que l'employeur avait également été négligent en tardant inutilement à informer l'employé de sa décision de la licencier, le Conseil a ordonné que les dispositions de la convention collective touchant les délais soient suspendues. Il a en outre ordonné que le syndicat instruise à ses frais le grief en arbitrage et qu'advenant une décision de l'arbitre favorable au grief de l'employé, le syndicat assume une partie de l'indemnité qui pourrait être versée en contrepartie de la perte de rémunération du plaignant depuis la date de son congédiement.

Dans **Téléglobe Canada**[29], le Conseil, saisi de plusieurs demandes de révision, a dû effectuer une étude approfondie des dispositions du Code traitant du statut des professionnels dans la détermiantion des unités de négociation de manière à clarifier la portée intentionnelle de certaines des unités regroupant des employés de l'entreprise.

Après avoir abordé toutes les difficultés que suscitait l'application de ces dispositions, le Conseil a adopté une interprétation restrictive de la notion de «professionnel au sens de Code» et a modifié en conséquence le libellé des certificats d'accréditation détenus respectivement par le Syndicat canadien des télécommunications transmarines et le Syndicat des travailleurs en communications du Canada.

Le Conseil a étudié la définition de «professionnel» retrouvée à l'article 3 du Code ainsi que les conditions prévues aux paragraphes 27(3) et (4) en matière d'accréditation d'unités groupant ou comprenant des professionnels. Le Conseil a déterminé qu'il devait privilégier une unité composée de professionnels d'une même discipline, à moins qu'une telle unité ne soit, pour d'autres raisons, jugée inhabile à négocier collectivement.

Le Conseil a également déterminé que l'employé voulant être inclus dans une unité de professionnels ou voulant être exclu d'une autre unité cherchant à l'inclure avait le fardeau de prouver son statut de professionnel au sens du Code.

À cet égard, le Conseil a jugé que l'employé devait établir son admissibilité dans le sens strict et selon les qualités requises des membres d'un organisme professionnel autorisé par la loi à les définir. À cette fin, l'employé devait démontrer qu'il avait satisfait toutes les exigences établies en matière d'études et autres.

Quant à l'exercice même des fonctions de professionnel, le Conseil a déclaré que l'employé devait en outre démontrer qu'il consacrait une grande partie de son temps, dans le cadre de son emploi, à la mise en application des connaissances spéciales le caractérisant comme professionel.

Autres décisions

Dans **Société canadienne des postes**[30], il s'agissait de savoir s'il existait une convention collective entre les parties. À la fin du mois de septembre 1987, le syndicat et l'employeur ont acquis le droit de grève et de lock-out. Lorsque ces droits ont été acquis, le syndicat a eu recours à des grèves tournantes et l'employeur a modifié les conditions de travail. Par suite des répercussions économiques qu'avaient ces grèves, le législateur a adopté la Loi de 1987 sur le maintien des services postaux[31], qui obligeait les postiers à retourner au travail. Le Conseil devait déterminer si cette loi avait pour effet de remettre rétroactivement en vigueur la convention collective et en particulier le régime s'appliquant aux griefs.

Le Conseil a décidé que la Loi avait pour effet de remettre la convention collective en vigueur pour toute la durée de la grève. Par la suite, d'autres membres du Conseil, saisis d'une demande similaire, en sont arrivés à une conclusion différente[32]. Au lieu de rendre une décision contraire à celle qu'avaient rendue les membres du Conseil qui avaient siégé dans l'affaire antérieure, on a renvoyé l'affaire à la Cour d'appel fédérale en vue d'obtenir une décision finale[33].

Dans **Tim Gordon**[34], le requérant avait demandé à cesser d'être membre du syndicat et à être exempté de l'obligation de verser des cotisations syndicales en raison de ses convictions et croyances religieuses. Il a allégué que ses principes religieux étaient incompatibles avec les politiques du syndicat en matière d'avortement, de garde d'enfants, d'homosexualité et de désarmement. Le Conseil a fait remarquer qu'il ne suffisait pas d'avoir de fermes croyances religieuses pour être exempté. Pour qu'un employé obtienne une exemption en raison de ses convictions religieuses, il doit, contrairement au requérant, s'opposer à tous les syndicats. De plus, le Conseil croyait que les arguments du requérant étaient de nature philosophique et politique plutôt que religieuse.

Sécurité (Partie II du Code)

Dans **Jackie T.R. Carr et autres**[35], certains employés s'étaient prévalus du droit de refuser d'effectuer un travail dangereux en refusant de franchir une ligne de piquetage dressée par des collègues devant leur lieu de travail. L'article 128 du Code prévoit expressément que l'employé peut refuser d'effectuer un travail dangereux pendant qu'il est «au travail». Le Conseil a conclu que l'employé qui se trouve devant une ligne de piquetage ne peut pas s'appuyer sur l'article 128 puisqu'il n'est pas encore «au travail».

Dans **David Pratt**[36], un conducteur d'autobus a invoqué le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux lorsqu'il a refusé d'amener les équipages d'El Al à leur hôtel parce qu'il craignait une attaque terroriste. Le Conseil a confirmé la décision de l'agent de sécurité, soit qu'il n'existait aucun danger au sens du Code. Le Conseil a examiné l'effet qu'avait eu une modification apportée au Code, le législateur ayant supprimé la notion de «danger imminent», et a jugé que malgré cette modification, l'employé avait uniquement le droit de refuser de travailler lorsque le risque de blessure ou de maladie était «immédiat».

Dans **Lila K. Walker et autre**[37], le Conseil a autorisé deux plaignants, qui avaient allégué qu'ils avaient invoqué le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux, à modifier leur plainte de façon qu'il y soit expressément fait mention de la disposition du Code qui conférait un pouvoir de redressement au Conseil. L'employeur a contesté le pouvoir du Conseil à cet égard, soutenant que la plainte, compte tenu de son libellé, ne relevait pas de sa compétence et qu'il n'était pas autorisé à en permettre la modification. La Cour d'appel fédérale a refusé d'examiner l'affaire étant donné que seule une décision partielle avait été rendue[38].

Dans **Russell Roe et autres**[39], un débardeur avait refusé de faire fonctionner une grue qu'il considérait comme dangereuse. L'agent de sécurité avait donné des instructions écrites selon lesquelles la grue pouvait être utilisée à certaines conditions. Le Conseil a conclu qu'il n'était pas habilité à entendre l'affaire étant donné que la décision ne pouvait lui être renvoyée que si l'agent de sécurité avait conclu qu'il n'existait aucun danger. Or, l'agent de sécurité avait implicitement conclu qu'il existait un danger étant donné qu'il avait précisé que la grue ne pouvait être utilisée qu'à certaines conditions. Par conséquent, il convenait d'interjeter appel devant l'agent de sécurité régional en vertu du paragraphe 146(1) du Code.

1. **Overland Express, a division of TNT Canada Inc.** (1988), 89 CLLC 16,002; décision du CCRT n° 697, non encore rapportée en français

2. **Canada Post Corporation** (1988), 19 CLRBR (NS) 129; décision du CCRT n° 675, non encore rapportée en français

3. **Canadien Pacifique Express et Transport** (1988), décision du CCRT n° 682, non encore rapportée

4. **Fondation canadienne pour la protection du patrimoine** (1988), décision du CCRT n° 684, non encore rapportée

5. **Ministère de la Défense des États-Unis (base navale d'Argentia (T.-N.))** (1988), décision du CCRT n° 703, non encore rapportée: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes du paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale.

6. **New Brunswick Broadcasting Co. Limited** (1988), décision du CCRT n° 711, non encore rapportée: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

7. **Téléglobe Canada** (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

8. **Raynor Holdings & Investments Ltd.** (1988), décision du CCRT n° 676, non encore rapportée

9. **Voyageur Inc.** (1988), décision du CCRT n° 685, non encore rapportée

10. **Service de Limousine Murray Hill Ltée** (1988), décision du CCRT n° 699, non encore rapportée: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

11. **Autocar Connaisseur Inc.** (1988), décision du CCRT n° 723, non encore rapportée: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

12. **Air Canada (national)** (1988), 72 di 169; et 88 CLLC 16,010 (CCRT n° 669) (opinion dissidente de Linda M. Parsons)

13. **Frederick Transport Limited** (1988), 88 CLLC 16,021; décision du CCRT n° 674, non encore rapportée en français

14. **Cablevision du Nord de Québec Inc.** (1988), décision du CCRT n° 681, non encore rapportée

15. **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne** (1988), décision du CCRT n° 687, non encore rapportée (opinion dissidente de M.-M. Galipeau)

16. **Angler's Cove Restaurant** (1988), décision du CCRT n° 691, non encore rapportée

17. **Société canadienne des postes** (1988), décision du CCRT n° 693, non encore rapportée

18. **Tecksol Inc.** (1988), décision du CCRT n° 713, non encore rapportée: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

19. **Canada Post Corporation** (1988), 88 CLLC 16,064; décision du CCRT n° 716, non encore rapportée en français: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

20. **Conspec Limitée** (1988), décision du CCRT n° 721, non encore rapportée

21. **Conspec Limitée, supra,** page 13

22. **Wardair Canada Inc.** (1988), 89 CLLC 16,009; décision du CCRT n° 722, non encore rapportée en français (opinion dissidente de Jacques Archambault)

23. **Société canadienne des postes** (1987), 71 di 215; et 87 CLLC 16,068 (CCRT n° 654)

24. **Québecair/Air Québec** (1987), 72 di 44; et 88 CLLC 16,035 (CCRT n° 659)

25. **Robert Lacoste and Marcel Leduc** (1988), 89 CLLC 16,001; décision du CCRT n° 680, non encore rapportée en français

26. **Clarence Hynes et al.** (1988), 88 CLLC 16,056; décision du CCRT n° 708, non encore rapportée en français: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

27. **Edward Carvery** v. **CLRB et al.,** n° A-32-89 (C.A.F.)

28. **William McArthur** (1988), 88 CLLC 16,053; décision du CCRT n° 709, non encore rapportée en français

29. **Téléglobe Canada** (1988), décision du CCRT n° 720, non encore rapportée

30. **Société canadienne des postes** (1988), décision du CCRT n° 690, non encore rapportée: cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

31. Loi de 1987 sur le maintien des services postaux, S.C. 1987, c. 40

32. **Société canadienne des postes** (1988), décision du CCRT n° 710, non encore rapportée

33. **Re Postal Services Continuation Act** (1989), 59 D.L.R. (4th) 234 (C.A.F., n° A-1102-88): le jugement de la Cour fédérale dans cette affaire est résumé dans la section «Révision judiciaire et procédures connexes».

34. **Tim Gordon** (1988), décision du CCRT n° 695, non encore rapportée

35. **Jackie T.R. Carr et autres** (1988), 72 di 165; et 19 CLRBR (NS) 125 (CCRT n° 668): la Cour d'appel fédérale, dans le dossier A-101-88, a maintenu la décision du Conseil.

36. **David Pratt** (1988), 1 CLRBR (2d) 310; décision du CCRT n° 686, non encore rapportée en français

37. **Lila Walker et autre** (1988), décision du CCRT n° 678, non encore rapportée

38. **Northwinds Northern Inc.** c. **Lila K Walker et autre,** jugement rendu à l'audience, n° A-404-88, 3 mars 1989 (C.A.F.): le jugement de la Cour fédérale dans cette affaire est résumé dans la section «Révision judiciaire et procédures connexes».

39. **Russell Roe et autres** (1988), décision du CCRT n° 705, non encore rapportée

Dans **Jackie T.R. Carr et autres** c. **Société canadienne des postes et CCRT**[1], le Conseil a décidé que les employés qui ne faisaient pas la grève ne pouvaient pas invoquer le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux lorsqu'ils se trouvaient en présence d'une ligne de piquetage à l'entrée de leur lieu de travail. En effet, ils ne pouvaient le faire que s'ils étaient «au travail». Or, les employés en cause n'étaient pas encore arrivés au travail. La Cour d'appel fédérale a jugé que le Conseil n'avait pas commis d'erreur donnant lieu à un examen.

Dans **Fitzennis Cement Carriers Limited** c. **Syndicat international des marins canadiens**[2], l'employeur a contesté la déclaration de vente d'entreprise qu'avait faite le Conseil. Une ordonnance d'accréditation avait été rendue contre une société qui avait passé un contrat de gestion avec Fitzennis. Le Conseil a décidé que, lorsque le contrat avait pris fin et que Fitzennis avait recommencé à effectuer le travail en question, il en était allé de même pour l'accréditation. La requérante a également contesté la décision qu'avait rendue le Conseil en vertu du sous-alinéa 16p)(i) et selon laquelle celle-ci était un «employeur» et qu'à ce titre, elle était assujettie aux dispositions du Code.

Compte tenu de la clause privative et des articles du Code autorisant le Conseil à trancher les questions en litige, la Cour d'appel fédérale n'a pu constaté l'existence d'une erreur donnant lieu à un examen dans la décision rendue par le Conseil.

Worldways Canada Ltd. c. **Stephen Brailsford**[3] découlait de la décision du Conseil selon laquelle la somme qu'un employé aurait gagnée à partir du jour de son congédiement jusqu'au jour où il avait été réintégré dans ses fonctions ne pouvait pas être déduite du montant que son employeur devait lui verser en vertu de l'alinéa 134c) du Code. La Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Conseil.

Dans **Northwinds Northern Inc.** c. **Lila K. Walker et autre**[4] et dans **Northwinds Northern Inc.** c. **Conseil canadien des relations du travail**[5], il s'agissait de savoir si le Conseil avait le pouvoir de permettre la modification de deux plaintes de façon qu'il y soit expressément fait mention de la disposition du Code qui conférait au Conseil un pouvoir de redressement. La Cour d'appel fédérale a jugé que la décision en question ne pouvait pas être examinée en vertu de l'article 28 étant donné qu'il ne s'agissait pas d'une ordonnance ni d'une décision définitive, mais plutôt d'une décision rendue dans le cadre d'une procédure interlocutoire devant le Conseil. En obiter, la Cour a déclaré que le Conseil n'avait pas commis d'erreur en autorisant les modifications même si ces dernières n'étaient peut-être pas nécessaires, compte tenu des circonstances dont le dossier faisait état.

Dans **Aardvark Express, A Division of Direct Transportation Systems Limited, et autre** c. **Teamsters, Local 938 et CCRT**[6], l'employeur a contesté la déclaration de vente d'entreprise qu'avait faite le Conseil. La Cour d'appel fédérale a jugé que, compte tenu des faits, le Conseil avait la compétence voulue, en vertu de l'article 46 du Code, pour conclure qu'il y avait eu vente.

L'employeur a également contesté la détermination par le Conseil de l'unité de négociation habile à négocier collectivement en vertu de l'alinéa 45(1)a) du Code. Il a été soutenu que le Conseil avait commis une erreur de compétence étant donné qu'aucun syndicat n'avait présenté une seconde demande en vertu de cet alinéa. Concluant que la demande était fondée sur l'article 45 du Code et que, de ce fait, la question de l'unité de négociation habile à négocier collectivement était clairement en litige, la Cour a jugé que le Conseil n'avait commis aucune erreur de compétence.

Enfin, la Cour a jugé que les règles de la justice naturelle n'avaient pas été violées et que rien ne permettait de conclure qu'il était raisonnable de douter de l'impartialité du Conseil.

Time Air Inc. c. **Le Syndicat canadien de la Fonction publique**[7] avait trait à l'accréditation du syndicat intimé à titre d'agent négociateur d'un groupe d'employés. L'employeur a allégué que le Conseil avait outrepassé sa compétence étant donné que, conformément aux statuts du syndicat, seule la section locale, par opposition au syndicat lui-même, pouvait demander l'accréditation. La Cour d'appel fédérale a rejeté cet argument, disant que la requérante était clairement un syndicat au sens du Code et que le Conseil avait expressément décidé que la majorité des employés y avaient adhéré. La Cour a jugé que même en supposant que le Conseil avait commis une erreur de droit en donnant une mauvaise interprétation aux statuts du syndicat, il n'avait pas outrepassé sa compétence.

Syndicat indépendant d'Aéro-Novation Inc. c. **Aéro Novation Inc. et autre**[8] portait sur l'application par le Conseil de l'article 27 du Règlement. Cet article prévoit la manière dont le Conseil peut déterminer l'adhésion au syndicat. La Cour d'appel fédérale a suivi la décision antérieure qu'elle avait rendue dans **Les Salariés de New Carlisle, Local 610** v. **Syndicat des Employés de CHNC New Carlisle (CNTU) et al.**[9], et dans laquelle elle avait jugé que l'interprétation de cet article relevait de la compétence du Conseil et n'était pas assujettie à un examen judiciaire à moins d'être manifestement

déraisonnable. En l'espèce, la Cour ne jugeait pas opportun d'intervenir dans la décision rendue par le Conseil.

Dans **Nova Scotia Nurses Union, Devco Local** v. **CLRB and Cape Breton Development Corporation et al.**[10], la requérante a contesté la révocation par le Conseil de son accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation composée de 12 infirmières autorisées et son intégration dans une unité de négociation du Syndicat canadien de la fonction publique. La Cour d'appel fédérale a rejeté l'argument préliminaire de la requérante, soit que le Conseil avait refusé d'exercer sa compétence en ne rendant pas de décision au sujet de la question du statut professionnel. Le Conseil pouvait présumer qu'un tel statut existait, puis se demander si l'unité professionnelle était habile à négocier collectivement.

La requérante a également allégué que le Conseil avait commis une erreur en déterminant l'habilité de l'unité de négociation à négocier collectivement uniquement en se fondant sur la taille de celle-ci. La Cour a rejeté cet argument et a déclaré que, même si le Conseil avait fondé sa décision uniquement sur la taille de l'unité, une telle décision n'était manifestement pas déraisonnable et n'était donc pas assujettie à un examen judiciaire.

La Cour a également rejeté l'argument selon lequel le Conseil avait violé les garanties relatives à la liberté d'association et à l'égalité prévues par la Charte canadienne des droits et libertés en ne permettant pas aux employés de former leur propre unité de négociation. La Cour a fait remarquer que le droit d'être membre d'une unité de négociation particulière dépend du droit de négocier collectivement. La négociation collective n'est pas garantie par les dispositions de la Charte portant sur la liberté d'association. La Cour a également jugé que tous les groupes professionnels étaient traités également en vertu du Code et que toute distinction au sujet de leur habilité à négocier collectivement en tant qu'unité de négociation serait fondée sur la capacité et non sur des caractéristiques personnelles. Par conséquent, la décision en question ne violait pas les garanties prévues par la Charte en ce qui concerne l'égalité.

Le juge Marceau, qui souscrivait à l'avis de la majorité, a ajouté que la Cour d'appel fédérale n'avait pas la compétence requise, dans le cadre d'une demande d'examen fondée sur l'article 28, pour faire des déclarations en vertu de la Charte.

Terminaux Portuaires du Québec Inc. v. **Association des employeurs maritimes et al.**[11] portait sur deux demandes. Dans la première, la requérante contestait une accréditation accordée par le Conseil à l'égard de tous les employés qui travaillaient au sein du secteur de débardage dans les ports de Bécancour et de Trois-Rivières. La Cour d'appel fédérale a initialement jugé que la requérante était une entreprise fédérale étant donné que ses activités de débardage étaient suffisamment liées au transport de marchandises par eau pour relever de la compétence fédérale. Pour divers motifs, la Cour a également rejeté l'argument selon lequel l'article 34 du Code, qui permet l'accréditation à l'égard du secteur du débardage dans son ensemble, allait à l'encontre des garanties relatives à la liberté d'association et à l'égalité conférées par la Charte canadienne des droits et libertés.

Le juge Marceau a rejeté l'argument fondé sur la Charte pour le motif qu'il n'était pas possible de faire une déclaration d'inconstitutionnalité dans le cadre d'une demande fondée sur l'article 28. Toutefois, si la Cour avait été compétente à cet égard, il aurait jugé que la disposition du Code n'allait pas à l'encontre de la Charte. Le juge Pratte a jugé qu'il n'était pas nécessaire de savoir si la Cour était compétente pour appliquer la Charte, étant donné que la disposition en question ne violait pas cette dernière. Le juge Desjardins a décidé que, même si l'article 34 allait à l'encontre de la liberté d'association, il était protégé par l'article 1. Elle a ajouté qu'en sa qualité de société, la requérante ne pouvait pas s'appuyer sur l'article 15.

Dans la seconde demande, Terminaux portuaires du Québec contestait une ordonnance dans laquelle le Conseil avait déclaré que l'Association des employeurs maritimes était l'agent négociateur des employeurs des deux ports. L'employeur a allégué que le Conseil avait outrepassé sa compétence pour un certain nombre de raisons. En premier lieu, ce dernier avait agi en violation des dispositions du Code en désignant l'intimée à titre d'agent négociateur. La Cour a jugé qu'il ne s'agissait pas de savoir quelle était l'étendue de la compétence du Conseil, mais plutôt quels étaient les moyens dont celui-ci disposait pour assurer l'application des dispositions non ambiguës du Code. Cela étant, la Cour a conclu que l'interprétation donnée par le Conseil n'était pas déraisonnable au point que la Cour devait intervenir. En second lieu, la Cour a rejeté l'argument selon lequel l'intimée n'avait pas la capacité légale d'agir à titre d'agent de tous les employeurs et n'était pas en mesure de le faire. L'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada a été rejetée le 20 octobre 1988[12].

Dans **L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, section locale 2309** c. **Le Conseil canadien des relations du travail et autres**[13], le litige portait sur la présumée violation par le syndicat de son devoir de représentation

juste. Le syndicat a cherché à citer une personne au cours de l'interrogatoire principal pour témoigner au sujet d'une question particulière. Le Conseil a ordonné au syndicat de parler uniquement de la manière dont il avait traité le grief. Cet ordre a été interprété par l'avocat du syndicat comme voulant dire que la déposition du témoin n'était pas pertinente. Le Conseil a par la suite rejeté la demande qu'avait faite le syndicat de rouvrir l'affaire lorsque la déposition du témoin est devenue pertinente. La Cour d'appel fédérale a jugé que le Conseil avait violé les règles de la justice naturelle en refusant d'entendre le témoin au sujet d'une question pertinente. Une demande en vue d'obtenir l'autorisation d'interjeter appel a été rejetée par la Cour suprême du Canada le 29 juin 1989.

Les requérants ont également eu gain de cause dans **Canadian Pacific Air Lines Ltd. et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.**[14] Ils ont contesté l'ordonnance du Conseil, rendue sans qu'une audience soit tenue, les obligeant à fournir certains renseignements et documents. La Cour d'appel fédérale a décidé que le Conseil n'avait pas le pouvoir de rendre une telle ordonnance en vertu des articles 16 ou 21 du Code.

Le juge Marceau a jugé que, malgré son libellé général, l'article 21 ne prévoyait pas le cas où une personne s'opposait à la production de documents et de dépositions écrites sans qu'une audience soit tenue. De plus, on ne pouvait pas interpréter l'article 21 de façon que d'autres dispositions du Code soient dénuées de sens. Si le pouvoir exercé au moyen de l'ordonnance existait, il devait être prévu par l'article 16 du Code, dans lequel sont expressément énoncés les pouvoirs que possède le Conseil en matière d'enquête. Le juge Marceau a en outre jugé que la seule disposition qui aurait pu conférer au Conseil le pouvoir de rendre l'ordonnance en litige figurait à l'alinéa 16a). Ce pouvoir pouvait uniquement être exercé au cours d'une audience officielle.

Toutefois, en obiter, le juge Marceau a rejeté l'argument qu'avaient subsidiairement invoqué les requérants, à savoir que, même si le Conseil possédait le pouvoir de rendre l'ordonnance en question sans tenir d'audience, il violait les règles de la justice naturelle en ne tenant pas au préalable une audience au cours de laquelle les requérants pourraient formuler leurs objections. Le juge Marceau a également rejeté l'argument du requérant selon lequel l'ordonnance équivalait à une saisie au sens de l'article 8 de la Charte canadienne des droits et libertés et qu'elle allait donc à l'encontre de la Charte.

La Cour d'appel fédérale a tranché l'une des questions que le Conseil lui avait renvoyée conformément au paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale[15]. L'affaire concernant la Loi sur le maintien des services postaux[16] portait sur la question de savoir si la Loi de 1987 sur le maintien des services postaux, qui visait à mettre fin à une grève légale, avait pour effet de remettre en vigueur à titre rétroactif la convention collective que la Société canadienne des postes avait conclue avec le Syndicat des postiers du Canada.

La Cour a rejeté l'objection préliminaire du syndicat, à savoir que le Conseil n'était pas compétent pour renvoyer une question si la Cour ne tranchait pas l'affaire d'une manière définitive. La Cour a jugé que le paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale ne devait pas être interprété de façon aussi restrictive.

La Cour a répondu par l'affirmative à la question qui lui avait été renvoyée, dans la mesure où la convention collective qui avait été remise en vigueur respectait la légalité de la grève et ne rendait pas celle-ci rétroactivement illégale.

Renvois

1. **Jackie T.R. Carr et autres** c. **Société canadienne des postes et CCRT,** jugement rendu à l'audience, n° A-101-88, 14 décembre 1988 (C.A.F.)

2. **Fitzennis Cement Carriers Limited** c. **Syndicat international des marins canadiens,** jugement rendu à l'audience, n° A-1028, 7 mars 1989 (C.A.F.)

3. **Worldways Canada Ltd.** c. **Stephen Brailsford,** jugement rendu à l'audience, n° A-1233-87, 17 janvier 1989 (C.A.F.)

4. **Northwinds Northern Inc.** c. **Lila K. Walker et autre,** jugement rendu à l'audience, n° A-404-88, 3 mars 1989 (C.A.F.)

5. **Northwinds Northern Inc.** c. **Conseil canadien des relations du travail,** jugement rendu à l'audience, n° A-403-88, 3 mars 1989 (C.A.F.)

6. **Aardvark, A Division of Direct Transportation Systems Limited, et autre** c. **Teamsters, Local 938 et CCRT,** jugement rendu à l'audience, n° A-500-88, 2 février 1989 (C.A.F.)

7. **Time Air Inc.** c. **Le Syndicat canadien de la Fonction publique,** jugement rendu à l'audience, n° A-631-88, 8 février 1989 (C.A.F.)

8. **Syndicat indépendant d'Aéro-Novation Inc.** c. **Aéro Novation Inc. et autre,** jugement rendu à l'audience, n° A-758-87, 13 avril 1988 (C.A.F.)

9. **Les Salariés de New Carlisle, Local 610** v. **Syndicat des Employés de CHNC New Carlisle (CNTU) et al.** (1986), 79 N.R. 81 (C.A.F., n° A-935-85)

10. **Nova Scotia Nurses Union, Devco Local** v. **CLRB and Cape Breton Development Corporation et al.** (1989), 58 D.L.R. (4th) 225; et 98 N.R. 119 (C.A.F., n° A-973-87)

11. **Terminaux Portuaires du Québec Inc.** v. **Association des employeurs maritimes et al.** (1988), 89 N.R 278; et 89 CLLC 14,009 (C.A.F., n^os A-635-87 et A-1080-87)

12. **Terminaux Portuaires du Québec Inc.** v. **Association des employeurs maritimes et al.** (1989), 92 N.R. 240 (C.S.C.)

13. **L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, section locale 2309** c. **Le Conseil canadien des relations du travail et autre,** jugement rendu à l'audience, n° A-204-87, 29 septembre 1988 (C.A.F.)

14. **Canadian Pacific Air Lines Ltd. et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.** (1989), 95 N.R. 255 (C.A.F., n^os A-596-87, A-598-87 et A-608-87); autorisation d'en appeler à la Cour suprême du Canada demandée le 20 juin 1989

15. **Société canadienne des postes** (1988), décision du CCRT n° 710, non encore rapportée

16. **Re Postal Services Continuation Act** (1989), 59 D.L.R. (4th) 234 (C.A.F., n° A-1102-88); autorisation d'en appeler à la Cour suprême du Canada refusée le 31 août 1989

Pour la troisième année consécutive, le nombre d'affaires traitées par le Conseil a augmenté. Cette année, le Conseil en a reçu un nombre record, soit 867, ce qui représente une augmentation de 11 % par rapport à l'an dernier. Le tableau ci-dessous indique le nombre de demandes et de plaintes reçues au cours des cinq dernières années:

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Affaires reçues	780	760	763	783	867

L'augmentation de la charge de travail enregistrée cette année est attribuable, entre autres, à une augmentation de 20 % du nombre de plaintes déposées auprès du Conseil et à une augmentation de 163 % du nombre de demandes de déclaration de vente d'entreprise. En effet, plus de 100 plaintes fondées sur l'article 37 ont été déposées au sujet de questions ayant trait à la fusion de deux unités de négociation. Quant aux ventes d'entreprises, les questions que posait le franchisage de points de vente au détail par Postes Canada a été à l'origine de l'augmentation du nombre de telles affaires.

Environ 41 % des affaires reçues cette année avaient trait à des plaintes de pratique déloyale de travail, tandis que les demandes d'accréditation ont représenté 18 % du nombre d'affaires reçues, les demandes de révision 13 %, et les demandes de déclaration de vente d'entreprises 11,5 %. Le reste, soit 16,5 %, se rapportait à des demandes fondées sur d'autres articles du Code.

Le Conseil a tenu des audiences publiques dans 195 affaires, dont 85 plaintes, 26 demandes de révision, 22 cas de vente d'entreprise, 15 cas de grève ou de lock-out illégal, 14 demandes d'accréditation, 13 affaires de sécurité, ainsi que 20 affaires diverses. Au total, il a consacré 286 jours aux audiences, qui ont été tenues dans presque toutes les régions du pays.

En plus des audiences publiques, le Conseil a tenu cette année 331 réunions à huis clos pour déterminer si une audience publique était requise. En pareil cas, il fixe la date de l'audience ou, s'il juge inutile d'en tenir une, il tranche l'affaire sur-le-champ. De plus, 125 affaires ont été tranchées par un membre du Conseil siégeant seul conformément au paragraphe 14(2) du Code.

Pendant l'exercice financier, un Vice-président et un Membre ont quitté le Conseil. À la fin de l'exercice, ils n'avaient toujours pas été remplacés, ce qui, dans une certaine mesure, a influé sur la capacité du Conseil de traiter les affaires soumises.

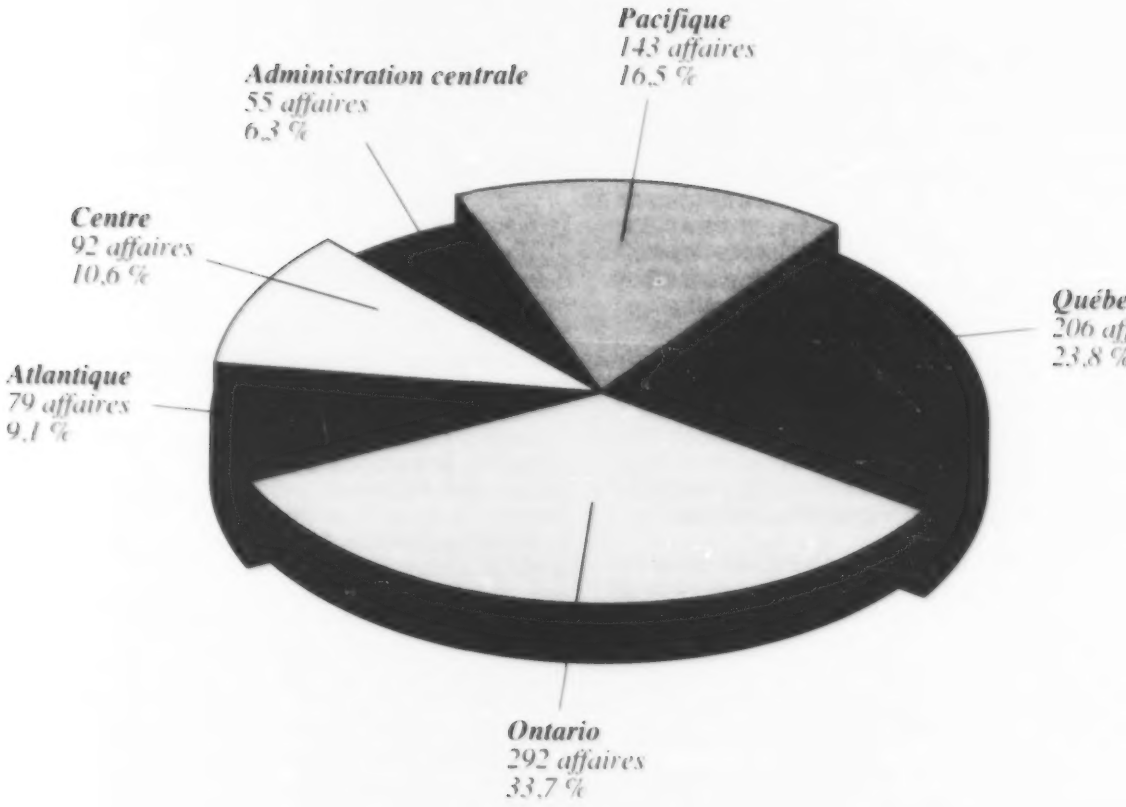
Voici la répartition de la charge de travail du Conseil selon les régions.

Demandes reçues en 1988-1989

Région	Nombre d'affaires	% de la charge de travail
Pacifique	143	16,5 %
Centre	92	10,6 %
Ontario	292	33,7 %
Québec	206	23,8 %
Atlantique	79	9,1 %
Administration centrale	55	6,3 %
Total	867	100,0 %

Cette année, une augmentation du nombre d'affaires a été enregistrée dans trois régions, dont une de 83 % en Ontario, laquelle était principalement attribuable aux nombreuses plaintes déposées en vertu de l'article 37 dont il est fait mention ci-dessus. Le nombre d'affaires reçues a augmenté de 12 dans la région du Centre et de 2 à l'administration centrale. Comparativement à l'an dernier, la charge de travail s'est maintenue dans la région du Pacifique, alors qu'elle a diminué dans les régions du Québec et de l'Atlantique. Environ 58 % du volume total d'affaires dont le Conseil a été saisi provenaient de l'Ontario et du Québec.

RÉPARTITION RÉGIONALE DES AFFAIRES DU CONSEIL POUR 1988 - 1989



Notes statistiques

Les statistiques concernant les divers types d'affaires tranchées par le Conseil ne correspondent pas nécessairement au nombre d'affaires reçues. Le nombre d'affaires tranchées peut être plus important, étant donné que plusieurs centaines d'affaires sont reportées de l'exercice financier précédent avant d'être tranchées.

Il peut également y avoir certains écarts entre les statistiques des années passées qui figurent dans le présent rapport et celles qui sont données dans des rapports antérieurs. Ces écarts sont attribuables à l'automatisation récente du système de classement des dossisers du Conseil et au fait que les statistiques sont maintenant établies par ordinateur et non manuellement comme par le passé. En pareil cas, les chiffres obtenus grâce au système informatique seront réputés être exacts. Notons que tout écart possible est minime.

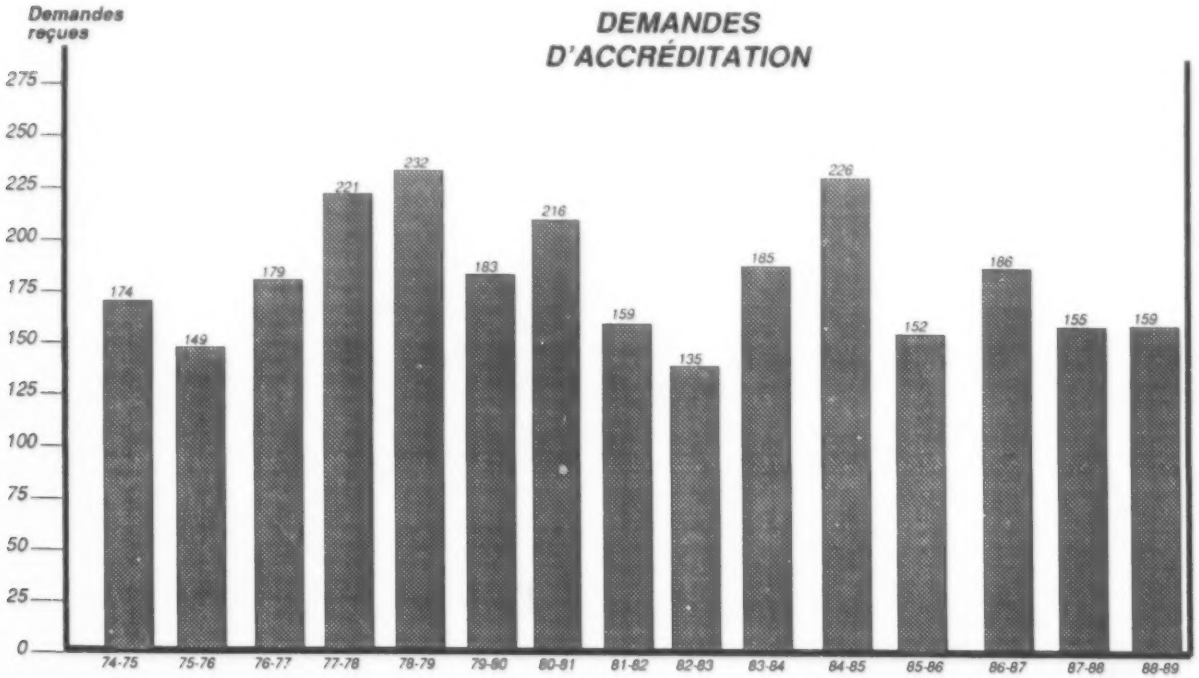
Demandes d'accréditation

L'article 24 du Code autorise les syndicats à présenter une demande au Conseil en vue d'obtenir le droit exclusif de représenter une certaine unité d'employés d'un employeur dans les négociations collectives, de façon à tenter d'améliorer leurs conditions de travail. Le syndicat accrédité par le Conseil devient l'agent négociateur exclusif d'une unité d'employés donnée; il représente ces derniers dans leurs négociations collectives avec l'employeur.

Au cours de l'année financière 1988-1989, le Conseil a reçu 159 demandes d'accréditation en vertu de l'article 24 du Code, ce qui représente une faible augmentation de 4 demandes par rapport à l'année précédente.

Le graphique ci-dessous montre le volume des activités de syndicalisation pour les 15 dernières années. Bien qu'il soit demeuré assez stable dans l'ensemble au cours des dernières années, le nombre de demandes reçues a en général été inférieur à la moyenne des 15 dernières années, qui était de 181.

Cette année, le Conseil a agréé 79 des 159 demandes qui ont été tranchées, c'est-à-dire que le taux de «réussite» ne s'est élevé qu'à 50 %, le plus bas enregistré depuis des années. Parmi les 159 affaires tranchées, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin dans 19 cas. Un scrutin doit normalement être tenu lorsqu'un syndicat dépose une demande d'accréditation et que 35 à 50 % des employés de l'unité de négociation proposée en sont membres. En vertu du paragraphe 29(2), le Conseil doit alors ordonner la tenue d'un scrutin. Si plus



de 50 % des employés avaient été membres du syndicat, il n'aurait peut-être pas été nécessaire de tenir un scrutin.

Les 79 demandes d'accréditation qui ont été agréées visaient 3 285 employés, dont 379 étaient antérieurement représentés par un autre syndicat. L'an dernier, le Conseil avait agréé 107 demandes visant plus de 6 000 employés, dont 596 étaient antérieurement représentés par un autre syndicat. Le nombre médian de membres des nouvelles unités de négociation s'est élevé à 21, contre 60 l'année dernière.

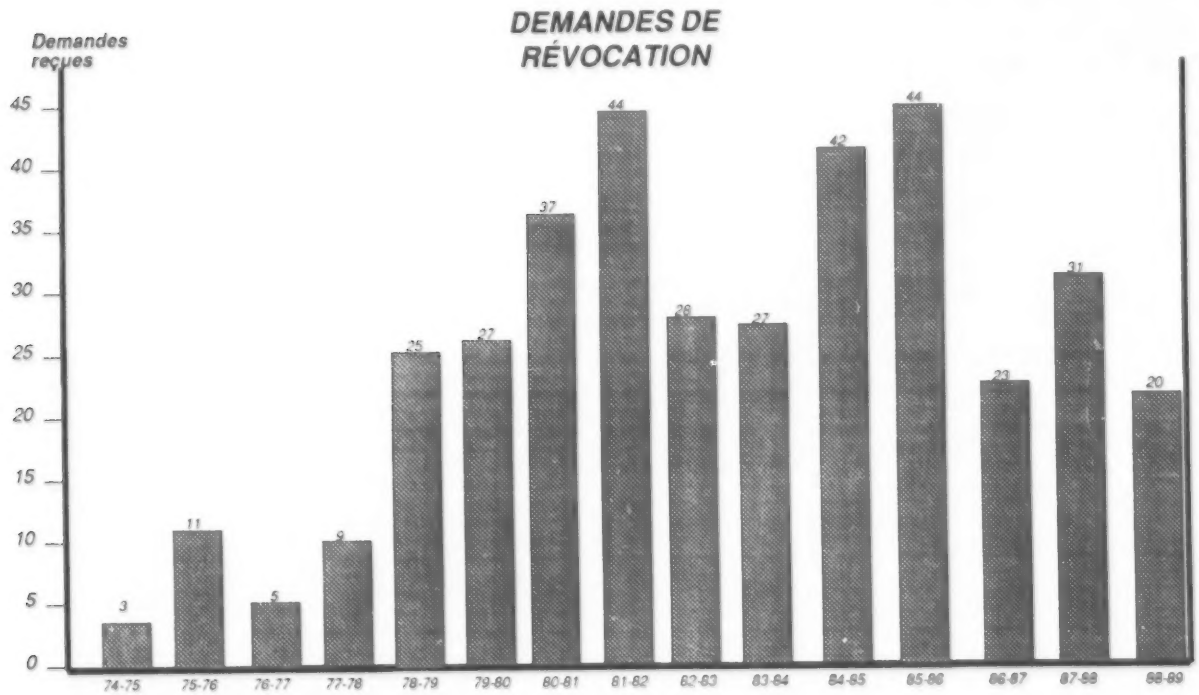
Normalement, le Conseil ne tient pas d'audiences dans le cas de demandes d'accréditation. En effet, dans la mesure du possible, il tranche les demandes en se fondant sur les observations des parties et sur le rapport de son agent. Cette année, il s'est avéré nécessaire de tenir une audience dans 14 cas seulement. Comme le montre le tableau ci-dessous, le secteur du transport routier occupe habituellement le premier rang en ce qui concerne les demandes d'accréditation. Cette année, 46 % des demandes du ressort fédéral émanaient de ce secteur.

Demandes d'accréditation reçues

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Transport routier	69	49	77	64	73
Transport aérien	20	9	21	20	10
Chemins de fer	18	11	5	0	2
Radiodiffusion et télévision	17	18	19	13	17
Grains et provendes	5	6	2	7	3
Sociétés d'État	2	1	3	14	2
Nord du Canada	18	13	11	8	13
Banques	17	11	5	4	4
Débardage	20	2	8	10	5
Communications	0	2	6	1	1
Navigation et expéditions par eau	25	19	20	7	17
Divers	15	11	9	7	12
Total	226	152	186	155	159

Révocation

Selon les circonstances, les demandes de révocation peuvent être présentées devant le Conseil en vertu des paragraphes 38(1) ou 38(3) ou des articles 40 ou 41 du Code. Quand la demande est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, il déclare que le syndicat n'a plus le droit de représenter les employés membres d'une certaine unité de



négociation. En 1988-1989, le Conseil a été saisi de 20 demandes de révocation, soit d'un nombre bien inférieur aux 31 demandes déposées l'année dernière, et le nombre le plus bas depuis 11 ans. Le graphique ci-dessus fait état du nombre de demandes de révocation reçues par le Conseil au cours des 15 dernières années.

Le Conseil a tranché autant de demandes qu'il en reçu; il en a agréé 14 et en a rejeté 6. Deux affaires seulement ont nécessité une audience; les autres ont été tranchées sur la foi du rapport de l'agent du Conseil et d'observations présentées par les parties au cours de réunions à huis clos. Le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin dans 9 affaires tranchées en vue de déterminer avec plus de certitude la volonté des employés.

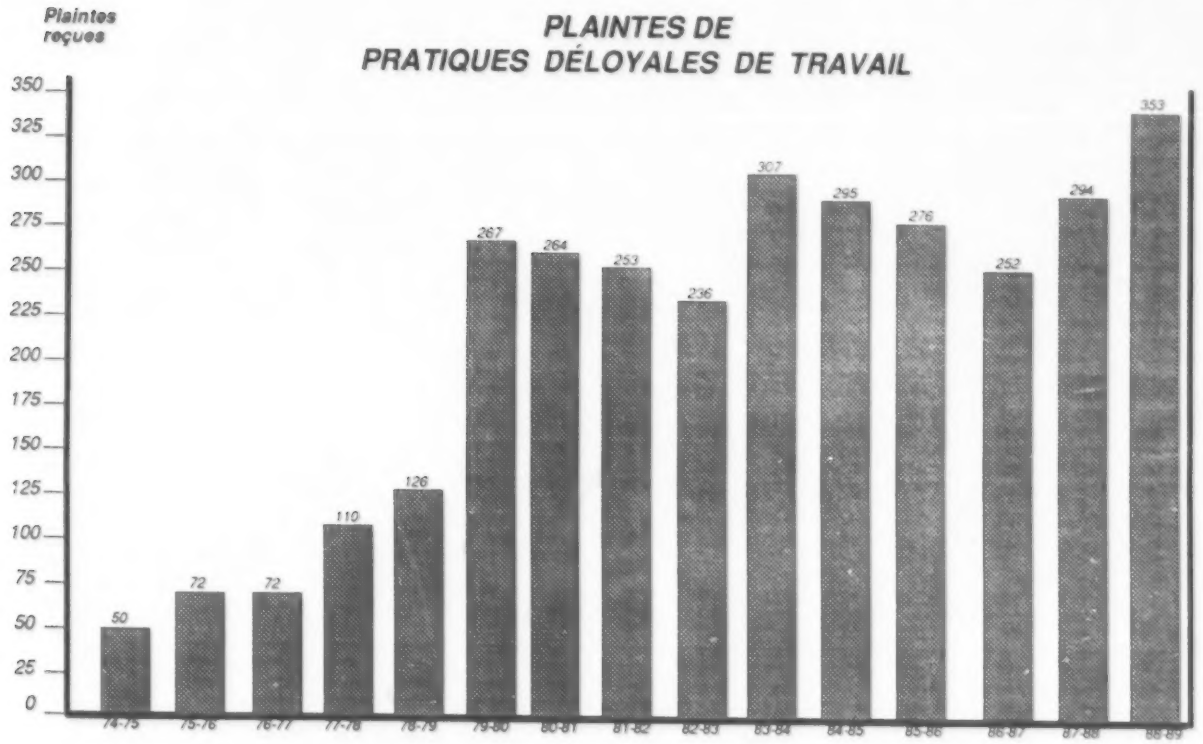
Pour la première fois depuis plusieurs années, c'est du secteur du transport routier que le plus grand nombre de demandes de révocation ont émané. Habituellement, c'est le secteur des banques qui occupe le premier rang, comme le montre le tableau ci-dessous:

Demandes de révocation reçues

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Banques	14	18	12	14	6
Transport routier	12	9	5	5	8
Transport aérien	4	7	0	5	1
Chemins de fer	4	0	1	0	0
Radiodiffusion et télévision	3	2	0	2	2
Grains et provendes	0	0	0	0	1
Sociétés d'État	0	1	0	2	1
Nord du Canada	2	2	3	0	0
Débardage	0	2	0	0	1
Communications	0	0	1	0	0
Navigation et expéditions par eau	0	1	1	2	0
Divers	3	2	0	1	0
Total	42	44	23	31	20

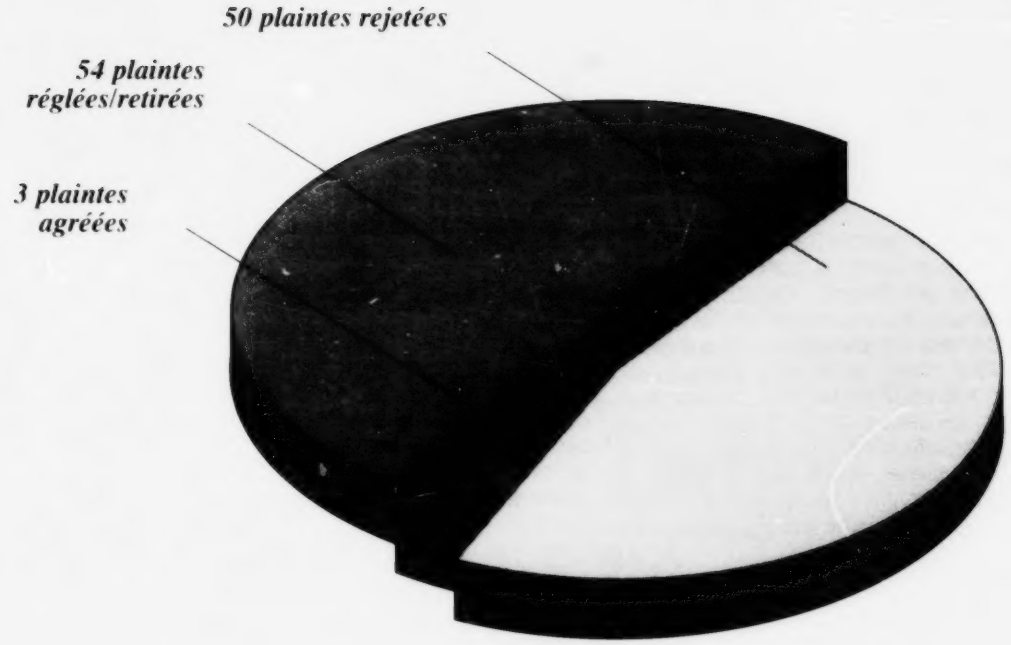
Plaintes de pratique déloyale de travail

Le Code canadien du travail reconnaît certains droits aux parties à la négociation collective et leur impose aussi certaines obligations. Quand une personne estime qu'un droit ou une obligation n'a pas été respecté, elle peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et ces obligations sont précisés aux dispositions suivantes du Code: 24(4), 37, 50, 69, 94, 95, 96 et 110.

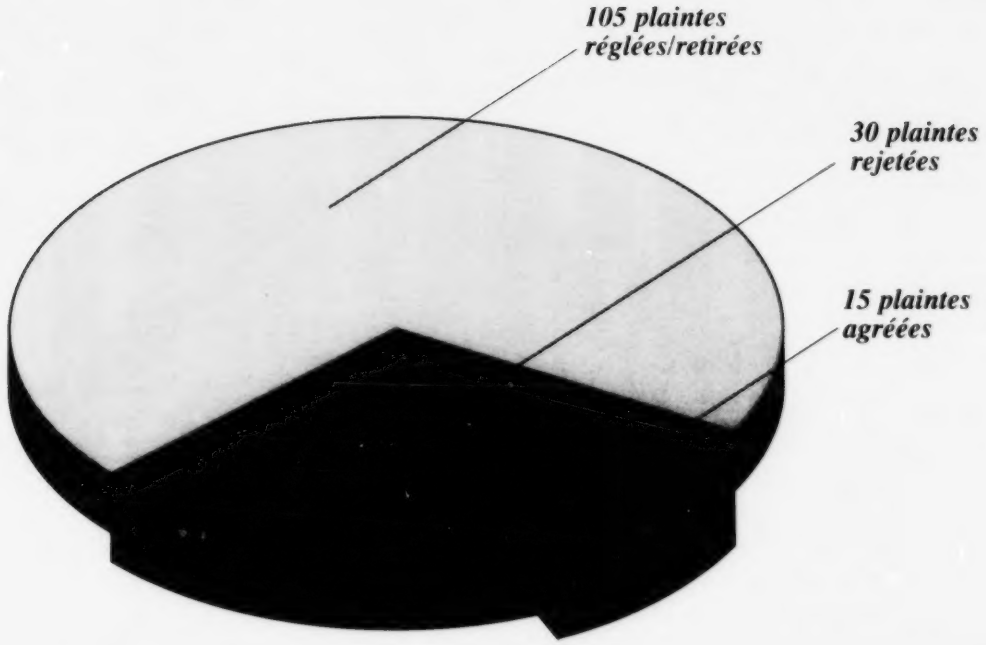


PLAINTES TRANCHÉES EN 1988 - 1989

Plaintes portées contre les syndicats
Total - 107



Plaintes portées contre les employeurs
Total - 150



Si une plainte est déposée en vertu des dispositions 50, 94(3)g) ou 95a), 98b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du ministre du Travail avant de l'adresser au Conseil.

Le nombre de plaintes déposées auprès du Conseil cette année s'est élevé à 353, soit à 59 de plus que l'année dernière, ce qui représente le plus grand nombre de plaintes dont le Conseil a été saisi depuis sa création en 1973. Cette année, la tendance à la hausse qui a commencé l'année dernière s'est poursuivie, alors que le nombre de plaintes des quatre années antérieures est allé en diminuant. Le graphique ci-dessus indique le nombre de plaintes reçues au cours des 15 dernières années.

Une plainte déposée auprès du Conseil peut être fondée sur plusieurs articles du Code. Les 353 dont le Conseil a été saisi cette année se rapportaient à 414 présumées violations du Code. Le nombre d'allégations fondées sur différents articles du Code qui ont été faites au cours des cinq dernières années est indiqué ci-dessous:

Disposition du Code	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
24(4)	18	19	20	22	15
37	99	108	86	96	195
50	17	18	22	19	14
69	6	7	7	30	15
94	156	122	136	149	125
95	19	29	9	26	18
96	29	30	34	25	32
110	2	2	1	4	0
Total	346	335	315	371	414

Le Conseil préfère que les parties tentent de s'entendre à l'amiable plutôt que d'avoir à statuer sur l'affaire. Pour faciliter la conciliation, il charge habituellement un agent des relations de travail de s'occuper de la plainte lorsqu'elle est reçue. Ce dernier aide alors les parties à régler le différend. Cette année, 62 % de toutes les plaintes déposées ont été réglées ou retirées, ce qui a permis d'éviter les pertes précieuses de temps et d'argent qu'entraîne la tenue d'une audience publique. Sur les 257 plaintes tranchées par le Conseil, 159 ont été réglées ou retirées, 80 rejetées et 18 agréées. Au total, 85 plaintes ont fait l'bojet d'une audience publique cette année.

Cent cinquante des 257 plaintes tranchées ont été portées contre des employeurs. Les 107 autres plaintes avaient été portées contre des syndicats. Quinze des 18 plaintes agréées par le Conseil avaient été portées contre des employeurs et 3 contre des syndicats.

Le secteur du transport routier est normalement, parmi tous les secteurs, celui qui occupe le premier rang. Cette année, il y a eu une augmentation importante du nombre de plaintes provenant de ce secteur, étant donné toutes celles qui ont été déposées en vertu de l'article 37, lesquelles se rapportaient toutes à des questions et à des faits similaires. Dans la plupart des autres secteurs, il y a eu soit une baisse du nombre de plaintes soit une très légère augmentation. Le tableau suivant montre le nombre de plaintes déposées par secteur au cours des cinq dernières années.

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Transport aérien	64	42	54	42	34
Transport routier	122	69	79	65	170
Chemins de fer	28	36	24	37	33
Banques	14	8	3	6	5
Radiodiffusion et télévision	15	31	19	21	24
Sociétés d'État	11	31	23	47	39
Grains et provendes	5	2	0	3	4
Communications	5	5	8	14	8
Nord du Canada	0	6	5	6	8
Navigation et expéditions par eau	9	18	13	14	9
Débardage	12	16	20	34	16
Divers	8	8	5	5	3
Non fédéral	2	4	1	0	0
Total	295	276	254	294	353

Le Conseil reçoit chaque année des centaines de plaintes, ce qui est compréhensible étant donné le système conflictuel de relations de travail existant partout au Canada. Toutefois, le Conseil veut, dans la mesure du possible, que les parties en cause règlent leurs différends sans l'intervention d'un tiers de façon à ne pas créer de situation où il y aurait un gagnant et un perdant. En effet, en pareil cas, il est parfois difficile de renouer les relations après que le public a eu connaissance de la plainte et que le «gagnant» et le «perdant» ont été identifiés.

Grèves et lock-out illégaux

L'article 89 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement déclarer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Si un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une demande pour que cette action soit déclarée illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance de ne pas faire. Ce dernier peut aussi rendre une ordonnance anticipée quand il est allégué dans la demande que l'on projette ou prévoit une grève ou un lock-out illégal.

Cette année, le Conseil a reçu 15 demandes concernant des présumées grèves illégales et 2 concernant des présumés lock-out illégaux. Il a tenu une audience dans 15 de ces cas. Au total, il a tranché 22 demandes, dont 11 ont été agréées, 2 rejetées et 9 réglées ou retirées. Le graphique ci-dessous donne un aperçu des cas de grèves et de lock-out illégaux des 15 dernières années.

Comparativement aux années antérieures, il semble que le nombre de demandes fondées sur cet article du Code se situe cette année dans la moyenne:

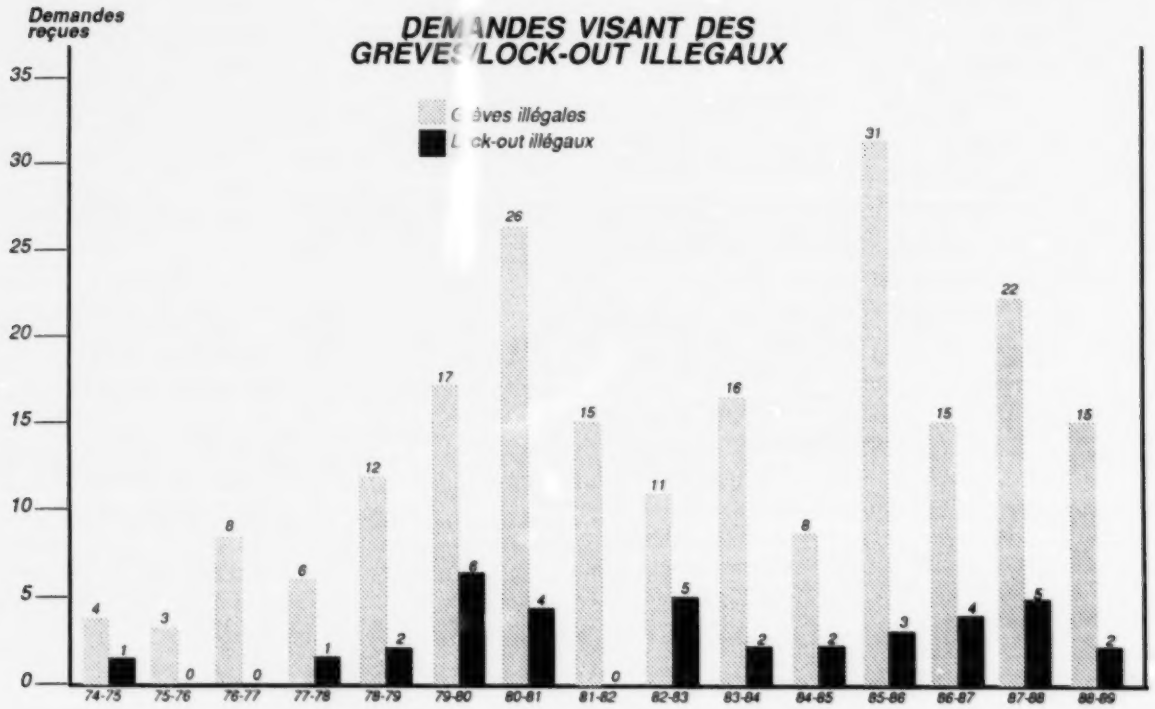
Voici la répartition de ce genre de demandes par secteur pour les cinq dernières années:

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Transport aérien	3	11	1	3	3
Transport routier	1	1	3	7	2
Chemins de fer	2	0	0	5	0
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	3	2	2	5	6
Communications	1	3	4	1	1
Sociétés d'État	0	11	3	1	1
Grains et provendes	0	0	1	0	1
Débardage	0	3	3	4	2
Nord du Canada	0	0	1	0	0
Navigation et expéditions par eau	0	2	1	1	1
Divers	0	1	0	0	0
Total	10	34	19	27	17

Le secteur de la radiodiffusion et de la télévision est le seul où le nombre de demandes concernant des grèves ou lock-out illégaux a augmenté au cours des deux dernières années. Il a en effet diminué dans presque tous les autres secteurs.

Lorsque le Conseil reçoit une demande concernant une grève ou un lock-out illégal, il fait normalement deux choses. En premier lieu, il désigne un agent des relations de travail pour aider les parties à essayer de régler le litige le plus rapidement possible et, en second lieu, il organise une audience dès que la demande a été présentée. Si l'agent du Conseil ne réussit pas à aider les parties à en arriver à un règlement, il se peut que le Conseil veuille alors tenir une audience.

En cas de grève ou de lock-out illégal, le Conseil ne rend pas nécessairement une ordonnance de ne pas faire, et ce, pour plusieurs raisons: par example, s'il juge que la grève ou le lock-out est terminé et que la chose ne se reproduira probablement pas, ou s'il juge que les parties ont agi d'une manière irresponsable, il se peut qu'il



estime qu'il soit préférable de régler le litige au moyen de la procédure de règlement des griefs prévue par la convention collective. De toute évidence, le Conseil se préoccupe du manque de productivité et des frais qu'occasionnent les grèves ou les lock-out illégaux, mais il se préoccupe également des raisons pour lesquelles ces événements graves et illégaux se produisent.

En forçant les parties à s'attaquer au fond du problème et à y remédier, la possibilité d'autres activités illégales diminue considérablement.

Révision

En vertu de l'article 18 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réexaminer, d'annuler ou de modifier une décision ou une ordonnance qu'il a rendue. Généralement, trois types de demandes peuvent être présentées en vertu de cet article: (1) demandes visant à faire modifier la structure ou la composition d'une ou de plusieurs unités de négociation; (2) demandes visant à faire mettre à jour d'anciennes ordonnances d'accréditation du Conseil; et (3) demandes visant à faire réexaminer des décisions récentes du Conseil.

Cette année, le Conseil a reçu 113 demandes, contre 138 l'année dernière. Quarante-cinq avaient trait à la modification d'unités de négociation; 17 ont été présentées en vue de faire changer le nom figurant sur des ordonnances existantes du Conseil; 27 portaient sur le réexamen par le Conseil d'une décision qu'il avait rendue récemment; enfin, 24 autres demandes diverses ont été présentées au Conseil.

Voici le nombre de demandes reçues au cours des cinq dernières années:

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Demandes reçues	107	146	118	138	113

Le Conseil a réglé 125 demandes: 89 ont été agréées, 26 rejetées et 10 retirées. Vingt-six affaires ont donné lieu à une audience.

Changement technologique

Les articles 51 à 55 du Code portent sur la question du changement technologique dans le milieu de travail et décrivent de quelle façon l'employeur doit aviser le syndicat de l'introduction de changements de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des effets des changements technologiques sur les employés membres de l'unité de négociation.

Cette année, le Conseil a reçu 5 demandes, dont 4 provenaient du secteur du transport routier et l'autre du secteur des grains et provendes. Deux demandes ont été rejetées et une a été retirée. Voici un tableau indiquant le nombre de demandes reçues en vertu de ces articles au cours des cinq dernières années:

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Demandes reçues	7	2	3	0	5

Vente d'entreprise

Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène une entreprise en totalité ou en partie et que ses employés sont représentés par un syndicat, certains droits et obligations liés à la négociation collective et précisés à l'article 44 du Code peuvent devoir être assumés par l'acquéreur.

Cette année, 100 demandes ont été reçues, soit un nombre record pour le Conseil. Cette augmentation est principalement attribuable au franchisage d'une partie des services de vente au détail de Postes Canada. En effet, 79 demandes portaient sur cette question. Voici le nombre de demandes présentées en vertu de cet article du Code au cours des cinq dernières années:

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Demandes reçues	23	23	53	38	100

Les différents secteurs des transports viennent au second rang, après Postes Canada, en ce qui concerne le nombre de demandes présentées; en effet, 4 demandes provenaient du secteur du transport aérien, 11 du secteur du transport routier et 2 du secteur de la navigation et des expéditions par eau.

Le Conseil a réglé 26 demandes: 11 ont été agréées, 5 rejetées et 10 retirées. Vingt-deux affaires ont fait l'objet d'une audience.

Déclaration d'employeur unique

En vertu de l'article 35 du Code, une demande peut être présentée devant le Conseil pour que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Dans le cas d'une telle déclaration, si les employés d'un des employeurs visés sont syndiqués, ceux de l'autre

employeur (ou des autres employeurs) peuvent être liés par la convention collective en vigueur ou par les ordonnances d'accréditation rendues à cet égard.

Cette année, le Conseil a reçu 27 demandes, soit le même nombre que l'année dernière; c'est encore du secteur des transports que provenaient la majorité de ces demandes, soit 3 du secteur du transport aérien, 16 du secteur du transport routier et 1 du secteur de la navigation et des expéditions par eau.

Voici un tableau des activités découlant de l'article 35 au cours des cinq dernières années:

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Demandes reçues	21	17	41	27	17

Le Conseil a réglé 26 demandes: 12 ont été agréées, 3 ont été rejetées et 11 ont été retirées. Cinq affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

Sécurité et santé au travail

La compétence du Conseil en matière de sécurité et de santé au travail est fondée sur deux articles de la Partie II du Code canadien du travail. L'article 129 permet aux employés insatisfaits d'une décision d'un agent de sécurité de Travail Canada de renvoyer celle-ci au Conseil. En outre, l'article 133 permet aux employés de déposer une plainte auprès du Conseil s'ils estiment que l'employeur a pris des mesures à leur endroit parce qu'ils avaient refusé de travailler dans ce qu'ils croyaient être des conditions de travail dangereuses.

Pour la troisième année consécutive, un nombre record de demandes de ce genre ont été présentées devant le Conseil. Voici la répartition du nombre de demandes reçues au cours des cinq dernières années:

	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
Demandes reçues	10	5	20	25	33

Le Conseil a tranché 25 demandes: 3 ont été agréées, 11 rejetées et 11 réglées ou retirées. Treize affaires ont donné lieu à une audience.

Divers

Le Conseil a été saisi de 42 affaires fondées sur divers autres articles du Code:

- Sept demandes en vertu du paragraphe 24(4) ont été présentées par des employeurs qui cherchaient à obtenir la permission d'apporter un ou plusieurs changements aux conditions de travail d'employés dont l'agent négociateur était sur le point d'être accrédité. Le Conseil a agréé 4 demandes, il en a rejeté 1 et 2 autres ont été retirées.

- Six demandes en vertu de l'article 43 du Code et se rapportant aux droits de successeur ont été présentées par des syndicats qui remplaçaient un autre syndicat à la suite d'une fusion ou d'un transfert de pouvoirs. Le Conseil a réglé 8 demandes: 7 d'entre elles ont été agréées et 1 retirée.

- Vingt-deux cas fondés sur l'article 65 ont été traités cette année; ils portaient sur des questions soulevées dans des affaires qui avaient été renvoyées devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage et qui avaient expressément trait à l'existence d'une convention collective ou à l'identification des parties ou des employés liés par une convention collective. Le Conseil a réglé 14 demandes: 3 d'entre elles ont été agréées, 4 rejetées et 7 retirées. Six affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

- Trois demandes en vertu de l'article 70 du Code ont été présentées par des employés qui refusaient d'adhérer à un syndicat ou de verser les cotisations syndicales normales en raison de leurs convictions ou croyances religieuses. Le Conseil a agréé 1 demande et en a rejeté 2. Une affaire a fait l'objet d'une audience.

- Une demande visant à obtenir la permission d'intenter des poursuites a été déposée en vertu de l'article 104. Elle est encore en instance.

- Trois affaires dans lesquelles on demandait au Conseil de déposer une copie d'une ordonnance devant les tribunaux ont été présentées en vertu de l'article 23 du Code. Le Conseil a réglé 5 demandes: 4 d'entre elles ont été agréées et 1 retirée.

Transports

Le secteur des transports occupe le premier rang, en ce qui concerne les demandes et plaintes adressées au Conseil. Cette année, 58 % du volume d'affaires dont le Conseil a été saisi provenait de ce secteur, soit 3 % de plus que l'année dernière. Le nombre d'affaires se rapportant aux ventes d'entreprises et aux déclarations d'employeur unique a diminué depuis l'année dernière, mais il se situe encore au delà de la moyenne. On s'attend à ce que cette tendance continue tant que la déréglementation n'aura pas complètement pris effet.

Transport routier

Depuis 11 ans, environ le tiers de la charge de travail du Conseil provient du secteur du transport routier, qui comprend des entreprises interprovinciales de transport par camion ou par autobus, des services de camions blindés, certaines entreprises de messageries et de déménagement et d'autres entreprises connexes. Cette année, 37 % des affaires reçues par le Conseil provenaient de ce secteur, contre 27 % l'année dernière.

Il y a eu cette année une augmentation de 14 % des activités de syndicalisation; en effet, 73 demandes d'accréditation ont été déposées, contre 64 l'année dernière. Le Conseil a réglé 68 demandes: 32 d'entre elles ont été agréées, 8 rejetées et 28 retirées. Sept affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

Huit demandes de révocation ont été reçues, soit 3 de plus que l'année dernière. Le Conseil en a réglé 7, dont 5 ont été agréées et 2 rejetées.

Il y a eu une augmentation importante du nombre de plaintes de pratique déloyale de travail cette année; en effet, 109 plaintes ayant trait à la fusion de deux unités de négociation particulières et aux changements en découlant ont été déposées en vertu de l'article 37. Au total, 170 plaintes ont été reçues, dont 128 avaient été portées contre des syndicats et 42 contre des employeurs. Le Conseil en a tranché 62; 44 d'entre elles avaient été portées contre des employeurs et 18 contre des syndicats. Parmi les plaintes qui ont été tranchées, 6 ont été agréées, 12 rejetées et 44 réglées ou retirées. Quatre des 6 plaintes qui ont été agréées avaient été portées contre des employeurs et les 2 autres contre des syndicats.

Pour la seconde année consécutive, le nombre de demandes ayant trait aux ventes d'entreprises a continué à diminuer, étant passé de 16 l'année dernière à 11 cette année. Le Conseil en a tranché 12: il en a agréé 4 et rejeté 1, alors que 7 ont été retirées. Le nombre de demandes de déclaration d'employeur unique, qui était de 14 l'année dernière est passé à 16 cette année, ce qui représente le nombre le plus élevé depuis que le Conseil a été établi en 1973. Celui-ci en a réglé 13, dont 4 ont été agréées, 1 rejetée et 8 retirées.

Cette année, seulement 2 demandes concernant des grèves ou lock-out illégaux ont été déposées, contre 7 l'année dernière. Le Conseil en a réglé 3; l'une d'entre elles a été agréée et les 2 autres réglées ou retirées. De plus, 28 demandes de révision et 14 demandes diverses ont été déposées cette année.

Transport aérien

Le secteur du transport aérien comprend les compagnies aériennes, les services d'exploitation des aéroports et d'entretien des aéronefs et des hélicoptères, ainsi que les écoles ou clubs de pilotage. Seulement 8,1 % du nombre d'affaires traitées par le Conseil provenaient de ce secteur, contre 15 % l'année dernière. Le nombre de demandes et de plaintes déposées cette année est le moins élevé des neuf dernières années.

Les activités de syndicalisation ont diminué de 50 %; en effet, 10 demandes seulement ont été déposées. Cette année, le Conseil a tranché 12 demandes d'accréditation; 7 d'entre elles ont été agréées, 3 rejetées et 2 retirées.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail est passé de 42 l'année dernière à 34 cette année. Parmi les 34 plaintes déposées, 18 avaient été portées contre des employeurs et 16 contre des syndicats. Le Conseil a tranché 36 plaintes, dont 6 ont été agréées, 5 rejetées et 25 réglées ou retirées. Les 6 plaintes qui ont été agréées avaient été portées contre des employeurs.

Les demandes concernant des ventes d'entreprises sont revenues à leur niveau moyen, puisque 4 demandes ont été déposées cette année, comparativement à 20 il y a deux ans. Deux demandes ont été agréées, 2 rejetées, et 1 a été retirée. Les demandes de déclaration d'employeur unique ont baissé à leur plus bas niveau depuis quatre ans; en effet, seulement 3 demandes ont été déposées cette année. Le Conseil en a tranché 5, dont 2 ont été agréées, 1 rejetée, et les 2 autres retirées.

Trois demandes se rapportant à des grèves ou lock-out illégaux ont été déposées cette année, soit le même nombre que l'année dernière. Le Conseil a tranché 4 demandes, dont 3 ont été agréées et l'autre réglée ou retirée. De plus, une demande de révocation a été déposée, ainsi que 9 demandes de révision et 6 demandes diverses.

Chemins de fer

Cette année, 63 demandes et plaintes ont été déposées, alors que l'année dernière, il y en avait eu 56. Seulement 2 demandes d'accréditation ont été déposées cette année, mais étant donné que les employés de ce secteur sont déjà fortement syndiqués, le niveau des activités de syndicalisation est généralement peu élevé. Les 2 demandes sont encore en instance.

Cette année, il y a eu une diminution du nombre de plaintes, soit 33 contre 37 l'année dernière. Vingt-six ont été portées contre des syndicats. Le Conseil en a tranché 35. Il n'en a agréé aucune et en a rejeté 15. Les 20 autres ont été réglées ou retirées.

Cette année, 15 demandes de révision ont été déposées. Le Conseil en a réglé 17, dont 15 ont été agréées, 1 rejetée et 1 retirée. De plus, 13 demandes diverses ont été présentées.

Généralement parlant, aucune activité inhabituelle n'a émané de ce secteur, pusiqu'il n'y a pas eu de grèves ou de lock-out illégaux ni de demandes concernant une vente d'entreprise ou de déclarations d'employeur unique.

Navigation

Cinquante et une demandes ont été reçues cette année, soit le nombre le plus bas depuis six ans. Seulement 5,9 % du volume total d'affaires dont le Conseil a été saisi a émané de ce secteur. Les activités de syndicalisation ont augmenté cette année puisque 17 demandes ont été déposées, alors que l'année dernière, il y en avait eu 8. Le Conseil en a réglé 15, dont 7 ont été agréées, 3 rejetées et 5 retirées.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a regressé de 14 l'année dernière à 9 cette année. Cinq de ces plaintes avaient été portées contre des syndicats. Le Conseil a tranché 7 plaintes; il n'en a agréé aucune et en a rejeté 4, alors que 3 plaintes ont été réglées.

Une seule demande concernant une grève illégale a été reçue. Deux demandes ont été tranchées par le Conseil cette année; l'une a été rejetée et l'autre réglée.

Deux demandes concernant une vente d'entreprise ont été présentées devant le Conseil cette année, soit le nombre le plus bas depuis quatre ans. Le Conseil a tranché 6 demandes; il en a agréé 4 et rejeté 2. Il y a eu une demande de déclaration d'employeur unique et elle a été rejetée. De plus, 2 demandes diverses ont été reçues.

Banques

Ce secteur ne comprend que les banques à charte fédérale et ne comprend pas les sociétés de fiducie, les caisses de crédit et les sociétés de prêt. Le nombre de demandes et de plaintes déposées cette année a été le plus bas des 13 dernières années, ayant chuté à 18 demandes, alors qu'il s'était élevé à 33 l'année dernière.

Le niveau des activités de syndicalisation est demeuré bas; en effet, 4 demandes seulement ont été présentées. Au cours de huit des neuf dernières années, il y a eu plus de demandes de révocation que de demandes d'accréditation. Le Conseil a tranché 4 de ces demandes d'accréditation; elles ont toutes été agréées.

Le nombre de demandes de révocation a atteint son plus bas niveau depuis 11 ans, puisque seulement 6 ont été déposées. Le Conseil a tranché les 6 demandes en les agréant.

Cinq plaintes, qui mettaient toutes en cause des employeurs, ont été déposées cette année. Le Conseil en a tranché 2, qui ont été réglées ou retirées.

Deux demandes de révision ont été présentées ainsi qu'un autre genre de demande.

Il est intéressant de noter que, contrairement aux autres secteurs, aucune demande concernant des grèves ou lock-out illégaux n'a émané de ce secteur depuis neuf ans. De fait, seulement 2 demandes de ce genre ont émané de ce secteur en 1979-1980.

Radiodiffusion et télévision

Ce secteur regroupe la radio, la télévision, la câblodistribution et les entreprises connexes. Soixante-six demandes ont été déposées cette année, alors que l'année dernière, il y en avait eu 74.

Le niveau des activités de syndicalisation a augmenté légèrement, le nombre de demandes étant passé de 14 l'année dernière à 17 cette année. Vingt de ces demandes ont été tranchées par le Conseil; 6 d'entre elles ont été agréées, 9 rejetées et 5 retirées.

Deux demandes de révocation ont été reçues, soit le même nombre que l'année dernière. Les deux demandes sont encore en instance.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a continué à augmenter; en effet, il y en a eu 3 de plus que l'année dernière. Vingt et une plaintes ont été déposées contre des employeurs et 3 contre des syndicats. Le Conseil en a tranché 20; il en a agréé 3, qui mettaient en cause des employeurs, il en a rejeté 2, et 15 ont été réglées ou retirées.

Pour la troisième année consécutive, le nombre de demandes de déclaration de grève ou de lock-out illégal a augmenté. Six ont été déposées cette année, contre 4 l'année dernière et 2 l'année précédente. Le Conseil en a tranché 7 dont 6 ont été agréées, alors que l'autre a été retirée.

Cette année, 2 demandes concernant des ventes d'entreprises ont été déposées; le Conseil en a agréé une. De plus, une demande d'un autre genre a été présentée.

Communications

Ce secteur comprend les employeurs exploitant des sociétés télégraphiques ou téléphoniques ainsi que des sociétés de télégraphie outre-mer. Le volume d'affaires dans ce secteur est demeuré stable. Vingt et une demandes et plaintes ont été reçues cette année, soit une de moins que l'année dernière.

Une demande d'accréditation a été déposée, mais le Conseil a tranché 7 demandes. Il en a agréé 2 et en a rejeté 5.

Huit plaintes ont été présentées cette année, alors que l'année dernière, il y en avait eu 14. Six mettaient en cause des employeurs et 2 des syndicats. Le Conseil en a tranché 10; il en a rejeté 1, alors que les 9 autres ont été réglées ou retirées.

Il y a eu une demande de déclaration de grève illégale, qui a été réglée. Une demande concernant la vente d'une entreprise a été présentée, mais elle a par la suite été retirée. Sept autres demandes diverses ont également été déposées.

Sociétés d'État

Cette catégorie regroupe les sociétés d'État qui n'ont pas été classées dans les autres secteurs. Elle comprend entre autres la Société canadienne des postes, la Société canadienne d'hypothèque et de logement et le Centre national des arts. Cette année, un nombre record de demandes et de plaintes ont été déposées devant le Conseil et, pour la seconde année consécutive, ce secteur occupe le deuxième rang en ce qui concerne la charge de travail du Conseil. En effet, il représente 19 % du volume d'affaires traitées par le Conseil, dont la majorité mettant en cause la Société canadienne des postes.

Seulement 2 demandes d'accréditation ont été déposées cette année: l'une a été agréée et l'autre rejetée. Une demande de révocation a été présentée; elle a été rejetée.

Trente-neuf plaintes ont été reçues, dont 22 avaient été portées contre des employeurs et 17 contre des syndicats. Le Conseil a tranché 43 plaintes; il en a agréé 2 mettant des employeurs en cause, il en a rejeté 21, et les 20 autres ont été réglées ou retirées.

Le nombre de demandes concernant une vente d'entreprise est passé de 2 l'année dernière à 80 cette année. Soixante-dix-neuf d'entre elles se rapportaient au programme de franchisage de la Société canadienne des postes. Le Conseil a réglé une demande qui a été retirée. Six demandes de déclaration d'employeur unique ont été reçues cette année. Le Conseil les a toutes agréées.

Pour une troisième année consécutive, le nombre de demandes concernant des grèves ou lock-out illégaux a diminué. Cette année, une seule demande a été reçue; elle a été agréée. De plus, 24 demandes diverses ont été déposées.

Débardage

En ce qui concerne le secteur du débardage, la charge de travail a diminué de près de la moitié cette année comparativement à l'année dernière. Trente-sept demandes et plaintes ont été reçues. Les activités de syndicalisation ont diminué d'exactement la moitié, puisque 5 demandes seulement ont été déposées cette année.

Pour la première fois en trois ans, une demande de révocation a été reçue; elle est encore en instance.

Il y a également eu une diminution du nombre de plaintes reçues, qui s'est élevé à 16, alors que 34 avaient été présentées l'année dernière. Les 16 plaintes mettaient en cause des syndicats. Le Conseil a tranché 26 plaintes; l'une d'entre elles, qui mettait en cause un syndicat, a été agréée; 12 ont été rejetées et 13 ont été réglées ou retirées.

Deux demandes, l'une se rapportant à une grève illégale et l'autre à un lock-out illégal, ont été reçues cette année,

alors que l'année dernière il y en avait eu 4. Les deux demandes ont été réglées ou retirées.

Il y a eu une demande de déclaration d'employeur unique; elle est encore en instance. De plus, 5 demandes diverses ont été reçues cette année.

Grains et provendes

Ce secteur comprend divers élévateurs, minoteries, entreprises de nettoyage des grains et usines d'aliments. Seulement 13 demandes et plaintes ont été déposées cette année. Le niveau des activités de syndicalisation a diminué, le nombre de demandes d'accréditation, qui était de 7 l'année dernière, ayant chuté à 3 cette année. Le Conseil a tranché 5 demandes; il en a agréé 3 et en a rejeté 2.

Une demande de révocation a été présentée, soit la première depuis neuf ans; elle a été agréée.

Cette année, 4 plaintes ont été déposées auprès du Conseil. Toutes mettaient en cause des employeurs. Le Conseil a tranché 5 plaintes; 2 d'entre elles ont été rejetées et les 3 autres réglées ou retirées.

Une demande ayant trait à un lock-out illégal a été déposée; elle a été retirée. De plus, il y a eu une demande de révision et 3 demandes diverses.

Nord du Canada

Cette catégorie regroupe les employeurs qui exploitent une entreprise dans les Territoires, mais qui n'ont pas été classés dans les autres secteurs.

Pour une troisième année consécutive, le nombre de demandes et de plaintes a diminué. Vingt-quatre demandes ont été reçues cette année, soit un peu moins que les 27 qui avaient été déposées l'année dernière.

Toutefois, les activités de syndicalisation ont augmenté, puisque 13 demandes d'accréditation ont été déposées cette année, soit 5 de plus que l'année dernière. Le Conseil a tranché 11 demandes; il en a agréé 5, en a rejeté 3 et 3 autres ont été retirées.

Pour la seconde année consécutive, il n'y a pas eu de demandes de révocation.

Huit plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées, soit 2 de plus que l'année dernière. Sept des 8 plaintes avaient été portées contre des employeurs. Le Conseil a tranché 7 plaintes: il en a rejeté 2, alors que 5 ont été réglées ou retirées.

Trois demandes de révision ont été présentées cette année, soit le nombre le plus bas en 14 ans.

Divers employeurs

Font partie de cette catégorie les autres types d'employeurs, comme les conseils autochtones et les mines d'uranium. Quatorze demandes et plaintes faisaient partie de cette catégorie, dont 10 demandes d'accréditation. Le Conseil a tranché 8 demandes d'accréditation; l'une a été agréée, 2 rejetées et 5 retirées.

Trois plaintes, dans lesquelles des employeurs étaient en cause, ont été déposées. Une plainte a été réglée. De plus, il y a eu 2 affaires diverses.

Compétence non fédérale

Le Conseil a reçu 2 demandes d'accréditation qu'il a jugées ne pas être de son ressort. Il a tranché 5 demandes; l'une d'entre elles a été rejetée et les 4 autres retirées. Lorsqu'une partie ne sait pas si un employeur relève de la compétence provinciale ou fédérale, elle dépose parfois une demande ou une plainte devant le conseil provincial et le conseil fédéral des relations de travail. Une fois qu'un des conseils assume la compétence, la partie retire habituellement la demande ou la plainte qu'elle a adressée à l'autre organisme.

Avant 1973, la Partie V du Code canadien du travail qui était alors en vigueur traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. En 1973, le Code a été voté de nouveau; il prévoyait l'exercice de fonctions supplémentaires par le Conseil canadien des relations du travail, notamment:

- l'examen, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats et leurs agents;
- l'examen et le règlement des demandes concernant les changements technologiques;
- la détermination des demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal;
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusion ou de vente d'entreprise; et
- la détermination d'unités de négociation distinctes pour une région géographique.

La «nouvelle» Partie V conférait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés dont les fonctions comprenaient la surveillance d'autres employés.

En 1978, la Partie V du Code canadien du travail a de nouveau été modifiée par le projet de loi C-8; la compétence et les pouvoirs du Conseil ont alors été élargis. Les principaux aspects de ces modifications sont:

- la disposition en vertu de laquelle un nombre accru de Vice-présidents sont nommés au Conseil;
- le pouvoir discrétionnaire d'ordonner la tenue de scrutins de représentation et de scrutins de ballottage y afférents;
- la détermination de la volonté de la majorité des employés membres d'une unité de négociation à la date de la présentation de la demande d'accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation pour les syndicats de représenter d'une manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation qu'ont leurs bureaux d'embauchage de les présenter à un employeur de façon juste et objective;
- sur renvoi par le ministre du Travail, l'établissement par le Conseil des modalités d'une première convention collective; et
- l'obligation qui incombe à un syndicat ou à une association patronale de fournir à ses membres un état financier annuel.

En outre, le pouvoir discrétionnaire du Conseil en ce qui concerne les grèves ou les lock-out illégaux a été élargi puisque ce dernier est maintenant autorisé à rendre des ordonnances de ne pas faire dans le cas d'un arrêt de travail illégal. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser des poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Un nouveau champ de compétence est maintenant reconnu au Conseil par la Partie IV (maintenant la Partie II). Les décisions des agents de sécurité portant sur les conditions de travail dangereuses peuvent en effet lui être renvoyées et il peut instruire les plaintes d'employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

D'autres modifications ont été apportées au Code au moment où le projet de loi C-34 (Loi modifiant le Code canadien du travail) est entré en vigueur le 18 juillet 1984. Les modifications les plus récentes apportées à la Partie V du Code comprenaient:

- une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant»;
- l'application, à ce que le Ministre estime être des projets importants, des dispositions relatives à la négociation collective;
- la disposition prévoyant le précompte obligatoire par l'employeur, à la demande du syndicat, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation, qu'ils soient ou non membres dudit syndicat;
- l'autorisation de passer outre aux dispositions d'une convention collective lorsqu'un employé, en raison de ses convictions ou croyances religieuses, s'oppose à l'adhésion à un syndicat ou au versement des cotisations syndicales normales. Le Conseil peut maintenant déroger à l'obligation d'adhérer à un syndicat et autoriser le versement du montant équivalant à la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu;
- une nouvelle formulation de la disposition concernant le devoir de représentation juste; et
- une prorogation du délai de préavis de 90 à 120 jours, avant qu'un changement technologique proposé ne prenne effet. De plus, un employeur doit désormais, sur demande, fournir à l'agent négociateur une

description détaillée de la nature du changement technologique, accompagnée de la liste des employés susceptibles d'être touchés. Finalement, le Conseil peut autoriser l'agent négociateur à mettre l'employeur en demeure de négocier les conditions du changement technologique proposé.

Enfin, la nomination de membres à temps partiel qui aideront le Conseil à assumer les fonctions énoncées à la Partie IV du Code a été prévue; en outre, tout membre du Conseil peut statuer sur une demande ou sur une question incontestée soumise au Conseil en vertu de la Partie V du Code.

En 1989, le Code canadien du travail a été renuméroté et la Partie V (Relations industrielles) est devenue la Partie I (Relations du travail), ce qui s'est fait par l'adoption des Lois révisées du Canada. D'autres modifications ont été apportées à la Partie I; elles étaient simplement destinées à normaliser le libellé de la loi et non à modifier le sens de ses dispositions.

Les tableaux figurant aux pages qui suivent donnent plus de détails au sujet du volume de travail et des activités du Conseil.

Les données historiques obtenues par ordinateur ne correspondent peut-être pas toujours aux chiffres figurant dans les rapports annuels antérieurs, qui avaient été compilés à la main. Dans le cas d'un écart, les chiffres obtenus au moyen du système informatisé seront réputés être exacts et prévaudront.

Tableau 1 Demandes reçues par genre d'affaire et par région

Tableau 2 Demandes tranchées par genre d'affaire et par région

Tableau 3 Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées

Tableau 4 Genre d'affaires reçues par secteur d'activité

Tableau 5 Genre d'affaires tranchées par secteur d'activité

Tableau 6 Demandes d'accréditation tranchées par secteur d'activité

Tableau 7 Taille des unités de négociation accréditées

Tableau 8 Demandes de révision tranchées par secteur d'activité

Tableau 9 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs et tranchées par secteur d'activité

Tableau 10 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats et tranchées par secteur d'activité

Tableau 11 Plaintes reçues par article du Code et par secteur d'activité

Tableau 12 Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal qui ont été tranchées par secteur d'activité

Tableau 13 Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire

Tableau 14 Nombre de jours d'audience par région

Tableau 1

Demandes reçues par genre d'affaire et par région en 1988-1989

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	9	16	30	18	6	34	113
Accréditation	15	14	43	34	12	41	159
Déclaration d'employeur unique	0	6	6	10	1	4	27
Révocation	1	0	10	3	2	4	20
Droits du successeur	1	0	1	1	2	1	6
Vente d'entreprise	3	5	17	29	37	9	100
Imposition d'une première convention	0	0	0	0	0	0	0
Changement technologique	0	0	0	1	2	0	3
Arrêt de travail/lock-out illégal	6	2	2	2	0	5	17
Pratique déloyale de travail	13	28	80	177	18	37	353
Sécurité	4	2	11	5	3	6	31
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	1	4	5	9	1	2	22
Divers	2	2	1	3	8	0	16
Total	55	79	206	292	92	143	867

Tableau 2

Demandes tranchées par genre d'affaire et par région en 1988-1989

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	9	14	32	15	14	41	125
Accréditation	13	13	49	34	16	34	159
Déclaration d'employeur unique	0	7	6	6	2	5	26
Révocation	1	0	8	2	5	4	20
Droits du successeur	0	1	0	2	3	2	8
Vente d'entreprise	0	4	8	7	1	6	26
Imposition d'une première convention	0	0	0	0	0	0	0
Changement technologique	0	0	0	1	1	0	2
Arrêt de travail/lock-out illégal	6	3	3	4	0	6	22
Pratique déloyale de travail	12	33	96	49	23	44	257
Sécurité	1	3	6	6	4	5	25
Détermination de l'existence de la convention collective	2	2	3	4	0	3	14
Divers	0	1	4	4	7	2	18
Total	44	81	215	134	76	152	702

Tableau 3

Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées en 1988-1989

Genre d'affaire	Reportées de 1987-1988	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1989-1990
Révision	82	113	89	26	10	125	70
Accréditation	63	159	79	29	51	159	63
Déclaration d'employeur unique	28	27	12	3	11	26	29
Révocation	11	20	14	6	0	20	11
Droits du successeur	4	6	7	0	1	8	2
Vente d'entreprise	38	100	11	5	10	26	112
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	14	22	3	4	7	14	22
Changement technologique	1	3	0	1	1	2	2
Obstacle religieux	3	3	1	2	0	3	3
Imposition d'une première convention collective	-	-	-	-	-	-	-
Arrêt de travail illégal	5	17	11	2	9	22	0
Pratique déloyale de travail	164	353	18	80	159	257	259
Sécurité	13	31	3	11	11	25	19
Divers	7	13	8	4	3	15	5
Total	433	867	256	173	273	702	597

Tableau 4

Genre d'affaires reçues par secteur d'activité en 1988-1989

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Vente d'entr.	Empl. unique	Div.	Total
Transport aérien	10	9	1	34	3	4	3	6	70
Banques	4	2	6	5	0	0	0	1	18
Radiodiffusion et télévision	17	14	2	24	6	2	0	1	66
Communications	1	3	0	8	1	1	0	7	21
Sociétés d'État	2	12	1	39	1	80	6	24	165
Grains et provendes	3	1	1	4	1	0	0	3	13
Débardage	5	7	1	16	2	0	1	5	37
Chemins de fer	2	15	0	33	0	0	0	13	63
Transport routier	73	28	8	170	2	11	16	14	322
Navigation	17	19	0	9	1	2	1	2	51
Nord du Canada	13	3	0	8	0	0	0	0	24
Divers	10	0	0	3	0	0	0	2	15
Non fédéral	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	159	113	20	353	17	100	27	78	867

* Plaintes de pratique déloyale de travail

Tableau 5

Genre d'affaires tranchées par secteur d'activité en 1988-1989

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Vente d'entr.	Empl. unique	Div.	Total
Transport aérien	12	17	4	36	4	5	5	8	91
Banques	4	0	6	2	0	0	0	0	12
Radiodiffusion et télévision	16	20	0	20	7	1	1	6	71
Communications	7	5	0	10	1	1	0	5	29
Sociétés d'État	2	4	1	43	1	1	6	18	76
Grains et provendes	5	8	1	5	1	0	0	3	23
Débardage	6	3	0	26	2	0	0	2	39
Chemins de fer	0	17	0	35	1	0	0	7	60
Transport routier	68	22	7	62	3	12	13	10	197
Navigation	15	24	0	7	2	6	1	3	58
Nord du Canada	11	5	0	7	0	0	0	2	25
Divers	8	0	1	1	0	0	0	3	13
Non fédéral	5	0	0	3	0	0	0	0	8
Total	159	125	20	257	22	26	26	67	702

* Plaintes de pratique déloyale de travail

Tableau 6

Demandes d'accréditation tranchées par secteur d'activité en 1988-1989

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	7	3	2	12	2	1
Banques	4	0	0	4	0	0
Radiodiffusion et télévision	13	1	2	16	0	0
Communications	2	5	0	7	4	0
Sociétés d'État	1	1	0	2	1	0
Grains et provendes	3	2	0	5	1	3
Débardage	4	0	2	6	0	0
Chemins de fer	0	0	0	0	0	0
Transport routier	32	8	28	68	7	10
Navigation	7	3	5	15	0	0
Nord du Canada	5	3	3	11	0	3
Divers	1	2	5	8	0	2
Non fédéral	0	1	4	5	1	0
Total	79	29	51	159	16	19

Tableau 7

Taille des unités de négociation accréditées en 1988-1989

Nombre d'employés	Nombre de demandes	%	% Cumulatif
0/10	23	29,1	29,1
11/20	16	20,3	49,4
21/30	16	20,3	69,6
31/40	6	7,6	77,2
41/50	2	2,5	79,7
51/60	3	3,8	83,5
61/70	3	3,8	87,3
71/100	3	3,8	91,1
101/130	1	1,3	92,4
131/160	2	2,5	94,9
161/190	1	1,3	96,2
191 et plus	3	3,8	100,0
Total	79	100,0	

Total des employés visés: 3 285
Taille médiane des unités: 21 employés
Employés nouvellement syndiqués: 2 906
Employés déjà syndiqués: 379

Tableau 8

Demandes de révision tranchées par secteur d'activité en 1988-1989

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues
Transport aérien	14	3	0	17	2
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	6	9	5	20	6
Communications	4	0	1	5	1
Sociétés d'État	3	1	0	4	1
Grains et provendes	8	0	0	8	1
Débardage	2	1	0	3	1
Chemins de fer	15	1	1	17	0
Transport routier	15	5	2	22	1
Navigation	17	6	1	24	0
Nord du Canada	5	0	0	5	0
Divers	0	0	0	0	0
Total	89	26	10	125	13

Tableau 9

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs et tranchées par secteur d'activité en 1988-1989*

Secteur	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Entendues
Transport aérien	18	6	2	21	29	11
Banques	5	0	0	2	2	0
Radiodiffusion et télévision	21	3	0	12	15	3
Communications	6	0	1	7	8	1
Sociétés d'État	22	2	11	14	27	13
Grains et provendes	4	0	3	2	5	2
Débardage	0	0	0	3	3	1
Chemins de fer	7	0	1	3	4	0
Transport routier	42	4	5	35	44	16
Navigation	4	0	2	1	3	1
Nord du Canada	7	0	2	4	6	0
Divers	3	0	3	1	4	0
Total	139	15	30	105	150	48

* nombre d'affaires

Tableau 10

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats et tranchées par secteur d'activité en 1988-1989*

Secteur	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	16	0	3	4	7	0
Banques	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	3	0	2	3	5	2
Communications	2	0	0	2	2	0
Sociétés d'État	17	0	10	6	16	4
Grains et provendes	0	0	0	0	0	0
Débardage	16	1	12	10	23	13
Chemins de fer	26	0	14	17	31	5
Transport routier	128	2	7	9	18	7
Navigation	5	0	2	2	4	1
Nord du Canada	1	0	0	1	1	0
Divers	0	0	0	0	0	0
Non fédéral	0	0	0	0	0	0
Total	214	3	50	54	107	32

* nombre d'affaires

Tableau 11

Plaintes reçues en 1988-1989 par article du Code et par secteur d'activité*

Secteur	Article du Code									
	24(4)	37	50a)	50b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Transport aérien	2	16	-	-	-	18	-	6	-	42
Banques	1	-	-	1	-	3	-	1	-	6
Radiodiffusion et télévision	2	3	3	4	-	17	-	5	-	34
Communications	-	2	-	-	-	6	-	-	-	8
Grains et provendes	2	-	-	-	-	4	-	1	-	7
Débardage	-	4	-	-	14	-	10	-	-	28
Chemins de fer	1	23	-	-	-	5	3	3	-	35
Transport routier	5	127	3	-	-	41	2	10	-	188
Navigation	-	3	-	-	1	4	2	-	-	10
Nord du Canada	-	1	1	-	-	5	-	4	-	11
Sociétés d'État	2	16	-	2	-	19	1	1	-	41
Divers	-	-	-	-	-	3	-	1	-	4
Total	15	195	7	7	15	125	18	32	0	414

*nombre de présumées violations, et non d'affaires

Tableau 12

Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal qui ont été tranchées par secteur d'activité en 1988-1989

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	3	0	1	4	3
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	6	0	1	7	6
Communications	0	0	1	1	0
Sociétés d'État	1	0	0	1	1
Grains et provendes	0	0	1	1	1
Débardage	0	0	2	2	2
Chemins de fer	0	1	0	1	1
Transport routier	1	0	2	3	1
Navigation	0	1	1	2	1
Nord du Canada	0	0	0	0	0
Total	11	2	9	22	16

Tableau 13

Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire* en 1988-1989

Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues
Révision	26
Accréditation	14
Modification des conditions d'emploi	4
Déclaration d'employeur unique	5
Révocation	2
Vente d'entreprise	22
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	6
Changement technologique	1
Obstacle religieux	1
Imposition d'une première convention collective	0
Arrêt de travail illégal	15
Plainte de pratique déloyale de travail	85
Autorisation d'intenter des poursuites	0
Dépôt d'ordonnance du Conseil à la Cour fédérale	1
Accès aux locaux d'un employeur	0
Sécurité	13
Total	195

* Les chiffres représentent le nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil a tenu une audience publique.

Tableau 14

Nombre de jours d'audience par région en 1988-1989

Région	Nombre de jours
Atlantique	32
Québec	84
Ontario	117
Pacifique et Centre	53
Total	286

Relevé des dépenses pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1989

(comparées à celles de l'année ayant pris fin le 31 mars 1988)

	1989	1988
Traitements et salaires	4 495 102 $	4 295 731 $
Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	736 000	711 000
Transports et communications	791 111	645 840
Information	76 641	107 061
Services professionnels et spéciaux	510 536	391 552
Location	184 551	151 423
Achat de services de réparation et d'entretien	52 472	39 796
Services publics, fournitures et approvisionnements	150 030	120 907
Autres dépenses	18 574	3 281
Capital	125 005	184 015
Locaux fournis par le MTP	1 350 000	1 348 000
Émission de chèques par le MAS	10 000	15 000
Primes d'assurance versées par le SCT	106 000	96 000
Total des dépenses	8 606 022 $	8 109 606 $
Dépenses totales prévues par:		
Crédit n° 10, Ministère du Travail	6 393 144 $	5 939 606 $
Avantages sociaux	736 000	711 000
A.M.F. qui ont fourni des services sans frais	1 466 000	1 459 000
	8 595 144 $	8 109 606 $

Attesté:

Directeur des Services administratifs

Approuvé:

Marc Lapointe

Président